

Bogotá D.C., diciembre de 2023

Señores

JUZGADO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C. (REPARTO)

E. S. D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA – ARTÍCULO 86 C.N.

ACCIONANTE: LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRÁN

ACCIONADOS: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Honorable Juez,

LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRÁN identificada con cédula de ciudadanía No. 52.792.422 expedida en Bogotá, acudo ante su despacho con el fin de solicitarle el amparo constitucional establecido en el artículo 86 de la Constitución Política denominado **ACCIÓN DE TUTELA** con el objeto que se protejan los siguientes derechos fundamentales: **DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS**, vulnerados por la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL** y **LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**, con ocasión de los incorrectos resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, comunicado a través de la plataforma SIMO el 31 de octubre de 2023, con fundamento en los siguientes:

I. HECHOS

PRIMERO: Actualmente se encuentra en curso por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil el “*Proceso de Selección DIAN 2022 – Modalidad Ingreso*”, en aras de proveer de manera definitiva los cargos de vacantes de carrera administrativa que tienen vigentes.

SEGUNDO: Para las siguientes funciones: verificación de requisitos mínimos, las pruebas escritas, la prueba de valoración de antecedentes del proceso de selección en las modalidades de ascenso e ingreso y la prueba de ejecución del proceso de selección en la modalidad de ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de carrera administrativa de la panta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil contrató a la Fundación Universitaria del Área Andina.

TERCERO: Me inscribí al Proceso de selección descrito y en especial al empleo que me permito especificar de la siguiente manera:


Gestor II

Nivel: Profesional Denominación: GESTOR II Grado: 2 Código: 302 Número OPEC: 200675 Asignación salarial: \$5874237 Vigencia salarial: 2022

PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO Cierre de inscripciones: 2023-03-29

Total de vacantes del Empleo: 33 [Manual de Funciones](#)

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO		Versión formato		FT-TAH-1824	
		4					
Año: 2023		Versión de la ficha: 0 2		Vigencia Desde: 27/01/2023		Hasta:	
Identificación del empleo							
Denominación del empleo: Gestor II		Cód: 302		Grado: 02		Nivel Jerárquico: NIVEL PROFESIONAL	
Tipo de Empleo: Carrera Administrativa						Código de la Ficha: TH-GH-3007	
Ubicación del empleo							
Proceso(s): Talento Humano							
Subproceso(s): Gestión del Empleo; Desarrollo del Talento Humano				Aplicación de la Ficha: Niveles Central y Seccional			
Superior Inmediato: Quien ejerza la supervisión directa				Dependencia: Donde se ubique el empleo			
Propósito principal							
Generar los programas que demandan el desarrollo de los componentes del proceso del Talento Humano, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
Funciones esenciales							
1. Ejecutar los procedimientos y directrices para la gestión del empleo público de la entidad, incluida la gestión de las historias laborales, realizando seguimiento permanente a los resultados, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
2. Desarrollar las acciones requeridas para la implementación del sistema de evaluación del desempeño, la modificación del manual de funciones y la ejecución de programas para la gestión de las competencias laborales, monitoreando periódicamente su ejecución, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
3. Implementar los programas de bienestar laboral y del Sistema de Gestión de Seguridad Social (SGSS), realizando reportes de seguimiento, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
4. Adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
5. Realizar las actividades necesarias para la gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos, revisando la ejecución permanentemente, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
6. Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.							
Requisitos del empleo.							
Estudios		Título profesional en alguno de los programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados.					
NBC		Programas académicos.					
ADMINISTRACIÓN		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
COMUNICACIÓN SOCIAL, PERIODISMO Y AFINES		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
CONTADURÍA PÚBLICA		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
DERECHO Y AFINES		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
DISEÑO		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
ECONOMÍA		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
EDUCACIÓN		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y AFINES		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
PSICOLOGÍA		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
SALUD PÚBLICA		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
SOCIOLOGÍA, TRABAJO SOCIAL Y AFINES		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento - NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.					
Tipo de experiencia y tiempo requerido:		Un (1) año de experiencia profesional.					
Otros requisitos del empleo:		Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley					

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO			Versión formal	FT-TAH-1824		
Año	2023	Versión de la ficha	0	2	Vigencia Desde:	27/01/2023	Hasta:	
Identificación del empleo								
Denominación del empleo:	Gestor II	Cód	302	Grado	02	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	
Tipo de Empleado	Carrera Administrativa						Código de la Ficha	TH-GH-3007
Equivalencias								
SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>					EQUIVALENCIAS: Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad.
Competencias Básicas u Organizacionales								
1	Comportamiento Ético.			2	Comunicación Efectiva.			
3	Trabajo en Equipo.			4	Adaptabilidad.			
5	Orientación al Logro			6	Orientación al Usuario y al Ciudadano.			
7	*Conceptos Evasión, Eusión y Contrabando *Ley de Transparencia.			8	Herramientas Informáticas.			
9	Gestión Documental.			10	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.			
11	Código de Ética y Buen Gobierno, Código de Integridad.			12	Principios de la Función Pública: Disposiciones Generales, Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011 - Título I, Título II, Título III. -Capítulos 1,5 al 8-).			
13	Sistema PQRSF.			14	Políticas Estatales de Servicio al Ciudadano.			
15	Constitución Política: Derechos Fundamentales, Principios y Estructura del Estado.			16	Generalidades de la Gestión Humana en la Administración Pública.			
Competencias Funcionales								
1	Planificación y Organización del Trabajo.			2	Gestión del Empleo.			
3	Gestión del Desarrollo.			4	Gestión de la Compensación.			
5	Gestión de las Relaciones Humanas.			6	Gestión del Rendimiento.			
Competencias Conductuales o Interpersonales								
Nombre		Nivel		Nombre		Nivel		
Comportamiento Ético		4		Trabajo en Equipo		3		
Innovación		3		Comunicación Efectiva		3		
CONTROL DE CAMBIOS								
Resolución No.	Fecha	Versión	Descripción del cambio					
060	11/06/2020	1	Por el cual se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones					
0010	27/01/2023	2	Por la cual se modifica la Resolución número 060 del 11 de junio de 2020					

En virtud de lo anterior, se evidencia como el cargo al cual apliqué si bien es cierto estipula cinco (05) funciones esenciales, también lo es que incluye la función 6 así: *“Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo”.*

CUARTO: Así las cosas y en virtud del marco del proceso de selección mencionado, teniendo claro los requisitos expuestos, me inscribí a través de la Plataforma SIMO.

QUINTO: El 11 de octubre de 2023 se radicó ante la DIAN derecho de petición bajo el Radicado CSPE_885 – PQRS_2023DP000050239, en el que se solicitó:

“Solicito respetuosamente me informen y nombren cuales son las funciones contempladas dentro de ese numeral 6 de la ficha TH-GH-3007. También, cuál es la normatividad que regula las funciones esenciales”.

SEXTO: El 31 de octubre de 2023, la Jefe de Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la DIAN, dio contestación en los siguientes términos:

“...Por consiguiente, la Entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se

identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

Así, y en consideración a cada empleado se le debe comunicar las funciones de un solo empleo, la Entidad adopto mediante Resolución 060 del 11 de junio de 2020 y sus modificatorios, las fichas de los perfiles de los empleos que comprenden el Manual Especifico de Requisitos y Funciones - MERF.

Así mismo, en virtud de la última función “Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo”, podrían comunicarse funciones adicionales cuando las necesidades del servicio así lo ameriten y dichas funciones no hagan parte del Manual de Funciones, dado su carácter especial o coyuntural, presentada con ocasión a la ejecución, cumplimiento de metas, proyectos, planes o programas de competencia del subproceso en el cual se desempeñe el servidor público.

De acuerdo con lo anterior, puede acudirse a la asignación de funciones cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

Por tal motivo, se considera que además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad, es viable que a los empleados se les asignen otras funciones, dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, siempre que se ajusten a las fijadas para el cargo pues lo contrario conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual éste se creó.

Así, a cada empleado se le debe comunicar las funciones de un solo empleo. Sin embargo, en virtud de la última función “Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo”, podrían comunicarse funciones adicionales cuando las necesidades del servicio así lo ameriten y dichas funciones no hagan parte del Manual de

Funciones, dado su carácter especial o coyuntural, presentada con ocasión a la ejecución, cumplimiento de metas, proyectos, planes o programas de competencia del subproceso en el cual se desempeñe el servidor público.

(...)

Por su parte, el Artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021. Funciones comunes a los empleos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. Establece que, de conformidad con las disposiciones legales y los conceptos emitidos por las entidades competentes sobre la materia, se establecen las siguientes funciones comunes para los empleos de la Entidad, según su nivel:

- 1. Ejecutar las acciones requeridas tendientes a la implementación, mantenimiento y mejora de los sistemas de gestión de la Entidad, de acuerdo con la normativa y lineamientos establecidos.*
- 2. Adelantar las acciones requeridas en la formulación, seguimiento, evaluación y ajuste de planes, programas y/o proyectos del proceso o subproceso de desempeño, incluyendo los indicadores de gestión, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y los procedimientos establecidos.*
- 3. Participar en la elaboración y desarrollo de estrategias, propuestas de auditorías, metodologías y mejores prácticas dirigidas a la detección y mitigación de riesgos, según el proceso o subproceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.*
- 4. Orientar a los usuarios internos y externos de la Entidad, de acuerdo con la normativa, competencia y lineamientos institucionales.*
- 5. Adelantar actividades relacionadas con la supervisión y control de ejecución de convenios, acuerdos y contratos de bienes y servicios derivados de los procesos o subprocesos de selección requeridos en las dependencias, de acuerdo con la competencia asignada, la normativa vigente, los programas, planes, proyectos y procedimientos establecidos.*
- 6. Atender las peticiones, quejas, sugerencias, reclamos y denuncias que le sean asignadas, de acuerdo con el proceso o subproceso de desempeño y según la normativa y procedimientos vigentes.*
- 7. Proyectar actos administrativos, documentos e informes que atienden asuntos rutinarios o habituales del proceso o subproceso de desempeño, de acuerdo con la normativa, procedimientos y lineamientos institucionales.*
- 8. Gestionar la creación, implantación, ajuste y mantenimiento de los sistemas de información corporativos del proceso o subproceso de conformidad con las políticas establecidas, procedimientos vigentes, planes y necesidades institucionales identificadas.*

9. Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.

10. Desempeñar la función residual o accesoria de conducción de vehículo automotor en los niveles directivo de seccionales, profesional, técnico y asistencial, de acuerdo con las directrices institucionales, normativa interna vigente y necesidades del servicio.

11. Aplicar los lineamientos sobre seguridad de la información y protección de datos personales, establecidos por la Entidad.

Parágrafo 1. Sin perjuicio del cumplimiento de las funciones establecidas en el presente artículo y el anexo de esta Resolución, los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos deberán cumplir con las funciones señaladas en la Constitución Política y en las leyes.

Así mismo, el artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, define las funciones de acuerdo con la naturaleza de los niveles jerárquicos, para lo cual me permito transcribir las asignadas al Nivel profesional:

ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. De acuerdo con su naturaleza, los empleos de este nivel tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

1. Participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de planes y programas del área interna de su competencia.
2. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles.
3. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.
4. Proponer e implantar procesos, procedimientos, métodos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a su cargo.
5. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.

6. Estudiar, evaluar y conceptualizar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, y absolver consultas de acuerdo con las políticas institucionales.

7. Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

8. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.

Por otra parte, también es importante mencionar que el Decreto 4049 de 2008 "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y se dictan otras disposiciones", en su artículo 3° estableció la naturaleza de los empleos de la entidad según su nivel jerárquico, determinando lo siguiente para los empleos del nivel profesional: "

3.3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas, procesos y proyectos institucionales a cargo de la DIAN.."

En los anteriores términos espero haber atendido en forma debida su solicitud".

SÉPTIMO: Cuento con Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedad del Conocimiento, estudio que tiene el siguiente pensum académico, que se acompasa completamente con las funciones comunes del cargo al cuál estoy aspirando, veamos:

- i) **Fundamentos para el análisis de datos**, Tema 5. Introducción a la estadística inferencial -Introducción y objetivos - Conceptos básicos sobre inferencia estadística y contraste de hipótesis - Contraste de hipótesis e interpretación del valor p (significatividad) -Criterios para pruebas paramétricas/no paramétricas. Tema 6. Estadística correlacional y análisis de independencia-Introducción y objetivos-Estadística paramétrica -Estadística no paramétrica. Tema 7. Estadística de comparación de grupos-Introducción y objetivos -Comparación de grupos de muestras independientes-Comparación de grupos de muestras relacionadas.
- ii) **Técnicas de investigación social I;** Tema 4. El uso de fuentes documentales y estadísticas - Introducción -El uso de fuentes documentales y estadísticas- El trabajo de campo en investigación

social- Tema 6. El análisis cuantitativo de datos - Introducción
Análisis de datos univariable, bivariable y multivariante.

- iii) **Técnicas de investigación social II, Tema 3. Entrevistas abiertas o en profundidad-Introducción-Las entrevistas en investigación cualitativa -Tema 4. Historias de vida-Introducción-Historias de vida-Tema 5. Grupo de discusión-Introducción-Los grupos de discusión en investigación cualitativa-Tema 6. Análisis de datos cualitativos - Introducción-El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa-El uso de CAQDAS y otros programas para el análisis de datos cualitativos.**
- iv) **Modernización y cambio social**, lo relacionado con el Tema 4. Nuevas tecnologías: sociedad de la información y el conocimiento (Introducción-La comunicación en la empresa y en las organizaciones-Cambio social y teoría sociológica: las visiones holísticas) y el Tema 6. Educación y cambio (Introducción-Educación y cambio social: aportes desde la pedagogía crítica-Cambio social desde las perspectivas mixtas. Que, en el mismo sentido, se ha de tener en cuenta la relación que se logra establecer entre la gestión estratégica del talento humano y las competencias adquiridas desde los diferentes niveles de investigación, así como el análisis de datos, ya que facilitarían la gestión de manera eficaz y efectiva. Pues, como emana desde la Función Pública el Plan Estratégico de Talento Humano (anexo 7) y **otros, cómo el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación; deberán disponer de la información oportuna para efectuar un diagnóstico, diseñar, implementar y evaluar todas las acciones pertinentes.**

OCTAVO: Luego de haber superado la verificación de requisitos mínimos, las pruebas escritas, se realizó la prueba de valoración de antecedentes del proceso de selección, la Fundación Universitaria del Área Andina el 31 de octubre de 2023 me otorgó un puntaje de 75, **pues NO tuvo en cuenta el título de maestría en inversión social en las sociedades del conocimiento**, vulnerando así mis derechos fundamentales al **DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS** pues con este puntaje, actualmente me encuentro en el puesto 112, lo que significa estar por fuera del rango de posición meritatoria y en consecuencia, no poder acceder al empleo aplicado.

NOVENO: Es menester señalar que en dado caso que se haya tenido en cuenta el título indicado en el hecho anterior, hubiese obtenido un puntaje de 100 puntos.

DÉCIMO: Con el título de maestría en inversión social en las sociedades del conocimiento debidamente tenido en cuenta obtendrá un puntaje total de 86,17, lo que traduce en una posición meritoria, pues ocuparía el puesto 24.

DÉCIMO PRIMERO: En razón a lo anterior y en cumplimiento del numeral 5.6 del Anexo Técnico de 29 de diciembre del Proceso de Selección DIAN 2022 se radicó en forma y tiempo “*Reclamación valoración de antecedentes Concurso DIAN 2022*”, en la cual se realizaron las siguientes peticiones:

“1. Validar como relacionado el Título de Maestría en Intervención Social con las funciones comunes y profesionales establecidas en el Artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021 y las funciones profesionales contempladas en el artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015. Que hacen parte del Manual de Funciones.

2. Asignar el puntaje correspondiente en educación formal (profesional) al Título de Maestría en Intervención Social, en las Sociedades del Conocimiento con 25 puntos, según lo establece la tabla de puntuación en la etapa de verificación de antecedentes.

3. Modificar puntaje final 100/100 en la fase de valoración de antecedentes.

4. Reconponer el orden de la lista de acuerdo al nuevo puntaje asignado”.

DÉCIMO SEGUNDO: El 21 de noviembre de 2023 mediante Oficio RECVA-DIAN2022-0066 a Fundación Universitaria del Área Andina emitió respuesta en los siguientes términos:

“1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación.

*2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de **75.00** en la Prueba de Valoración de Antecedentes.*

3. Comunicar esta decisión a través de la página web de la CNSC www.cnsc.gov.co, enlace-SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del proceso de selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.

4. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el numeral 5.6. del Anexo Técnico al Acuerdo de convocatoria No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023”.

II. PRETENSIONES

PRIMERA: Se declare que la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL y LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA** en los resultados de la prueba de valoración de antecedentes del proceso de selección, transgredió mis derechos fundamentales al **DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, pues NO tuvo en cuenta el título de maestría en inversión social en las sociedades del conocimiento**, siendo esto una clara vulneración a mis derechos constitucionales pues con el título de maestría en inversión social en las sociedades del conocimiento debidamente tenido en cuenta obtendrá un puntaje total de 86,17, lo que traduce en una posición meritoria, pues ocuparía el puesto 24.

SEGUNDA: Como consecuencia de la anterior declaración, se ordene a la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL y LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA** a:

- 2.1. **VALIDAR** como relacionado el título de maestría en intervención social con las funciones comunes y profesionales, según lo estipulado en el artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021 y las funciones profesionales establecidas en el artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015.
- 2.2. **ASIGNAR** el puntaje correspondiente al título de maestría en intervención social, esto es, 25 puntos, de conformidad con la tabla de puntuación definida en la etapa de verificación de antecedentes.
- 2.3. **FIJAR** como puntaje final 100/100 en la Fase de Valoración de Antecedentes.
- 2.4. **REUBICAR** el orden de la lista de acuerdo al puntaje que legal y constitucionalmente me corresponde.

III. PROCEDENCIA DE LA PRESENTE ACCIÓN DE TUTELA

La acción de tutela solo es procedente en caso de vulneración de derechos fundamentales cuando no exista otra vía judicial mediante la cual este pueda ser protegido o para evitar un perjuicio irremediable; en este orden de ideas es claro que para el presente asunto se formuló en tiempo la reclamación en cumplimiento del numeral 5.6 del Anexo Técnico de 29 de diciembre del Proceso de Selección DIAN 2022 "*Reclamación valoración de antecedentes Concurso DIAN 2022*", quedando así agotada esa etapa administrativa, por cuanto respecto de la respuesta brindada por la Fundación Universitaria del Área Andina no es susceptible de ningún recurso; ahora bien, es menester indicar sobre este asunto que LA URGENCIA de la presente acción constitucional radica en que la siguiente fase consiste en los cursos de formación en el Concurso, y quedar por fuera por

una incorrecta valoración de antecedentes genera la exclusión de mi posición meritoria y tales consecuencias generarían un perjuicio irremediable en mí persona al vulnerarse mis derechos fundamentales al **DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS**. Sin perjuicio de lo anterior, y dadas las fechas de las etapas del presente concurso, no es plausible incoar un proceso de nulidad y restablecimiento del derecho al ser uno de los procesos más demorados en la jurisdicción.

IV. ANTECEDENTES JURÍDICOS

4.1. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN EL CAMPO DEL CONCURSO PÚBLICO DE MERITOS.

Al respecto es menester señalar que la Corte Constitucional a través de la Sentencia SU 613 de 2013, magistrado ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla estableció la procedencia de la acción de tutela con respecto a los concursos de mérito de la siguiente forma:

“ACTO DE TRAMITE-Concepto

Sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela frente a los actos administrativos de trámite, es importante precisar con respecto a su definición que estos no expresan en conjunto la voluntad de la administración, pues simplemente constituyen el conjunto de actuaciones intermedias, que preceden a la formación de la decisión administrativa que se plasma en el acto definitivo y, en la mayoría de los casos, no crean, definen, modifican o extinguen situaciones jurídicas. un acto de trámite puede tornarse definitivo cuando de alguna manera decida sobre la cuestión de fondo, o ponga fin a la actuación administrativa, de suerte que se haga imposible la continuación de ésta.

ACCION DE TUTELA CONTRA ACTOS ADMINISTRATIVOS DE TRAMITE EN CONCURSO DE MERITOS-

Procedencia excepcional

Contra los actos de trámite la acción de tutela solo procede de manera excepcional, cuando el respectivo acto tiene la potencialidad de definir una situación especial y sustancial dentro de la actuación administrativa y ha sido fruto de una actuación abiertamente irrazonable o desproporcionada del funcionario, con lo cual vulnera las garantías establecidas en la Constitución.”

Es claro entonces, que en el presente asunto el hecho de no tener en cuenta mi título de Maestría claramente vulnera las garantías constitucionales, pues el actuar de la Fundación Universitaria del Área Andina no está soportada legalmente, pues del mismo contenido del Concepto de la DIAN del 31 de octubre de 2023 expedido

por la Jefe de Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la DIAN, se determinó:

“...Por consiguiente, la Entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

Así, y en consideración a cada empleado se le debe comunicar las funciones de un solo empleo, la Entidad adopto mediante Resolución 060 del 11 de junio de 2020 y sus modificatorios, las fichas de los perfiles de los empleos que comprenden el Manual Específico de Requisitos y Funciones - MERF.

Así mismo, en virtud de la última función “Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo”, podrían comunicarse funciones adicionales cuando las necesidades del servicio así lo ameriten y dichas funciones no hagan parte del Manual de Funciones, dado su carácter especial o coyuntural, presentada con ocasión a la ejecución, cumplimiento de metas, proyectos, planes o programas de competencia del subproceso en el cual se desempeñe el servidor público.

De acuerdo con lo anterior, puede acudir a la asignación de funciones cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

Por tal motivo, se considera que además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad, es viable que a los empleados se les asignen otras funciones, dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, siempre que se ajusten a las fijadas para el cargo pues lo contrario conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual éste se creó.

Así, a cada empleado se le debe comunicar las funciones de un solo empleo. Sin embargo, en virtud de la última función “Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad,

incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo”, podrían comunicarse funciones adicionales cuando las necesidades del servicio así lo ameriten y dichas funciones no hagan parte del Manual de Funciones, dado su carácter especial o coyuntural, presentada con ocasión a la ejecución, cumplimiento de metas, proyectos, planes o programas de competencia del subproceso en el cual se desempeñe el servidor público.

(...)

Por su parte, el Artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021. Funciones comunes a los empleos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. Establece que, de conformidad con las disposiciones legales y los conceptos emitidos por las entidades competentes sobre la materia, se establecen las siguientes funciones comunes para los empleos de la Entidad, según su nivel:

- 1. Ejecutar las acciones requeridas tendientes a la implementación, mantenimiento y mejora de los sistemas de gestión de la Entidad, de acuerdo con la normativa y lineamientos establecidos.*
- 2. Adelantar las acciones requeridas en la formulación, seguimiento, evaluación y ajuste de planes, programas y/o proyectos del proceso o subproceso de desempeño, incluyendo los indicadores de gestión, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y los procedimientos establecidos.*
- 3. Participar en la elaboración y desarrollo de estrategias, propuestas de auditorías, metodologías y mejores prácticas dirigidas a la detección y mitigación de riesgos, según el proceso o subproceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.*
- 4. Orientar a los usuarios internos y externos de la Entidad, de acuerdo con la normativa, competencia y lineamientos institucionales.*
- 5. Adelantar actividades relacionadas con la supervisión y control de ejecución de convenios, acuerdos y contratos de bienes y servicios derivados de los procesos o subprocesos de selección requeridos en las dependencias, de acuerdo con la competencia asignada, la normativa vigente, los programas, planes, proyectos y procedimientos establecidos.*
- 6. Atender las peticiones, quejas, sugerencias, reclamos y denuncias que le sean asignadas, de acuerdo con el proceso o subproceso de desempeño y según la normativa y procedimientos vigentes.*
- 7. Proyectar actos administrativos, documentos e informes que atienden asuntos rutinarios o habituales del proceso o subproceso de desempeño, de acuerdo con la normativa, procedimientos y lineamientos institucionales.*

8. Gestionar la creación, implantación, ajuste y mantenimiento de los sistemas de información corporativos del proceso o subproceso de conformidad con las políticas establecidas, procedimientos vigentes, planes y necesidades institucionales identificadas.

9. Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.

10. Desempeñar la función residual o accesoria de conducción de vehículo automotor en los niveles directivo de seccionales, profesional, técnico y asistencial, de acuerdo con las directrices institucionales, normativa interna vigente y necesidades del servicio.

11. Aplicar los lineamientos sobre seguridad de la información y protección de datos personales, establecidos por la Entidad.

Parágrafo 1. Sin perjuicio del cumplimiento de las funciones establecidas en el presente artículo y el anexo de esta Resolución, los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos deberán cumplir con las funciones señaladas en la Constitución Política y en las leyes.

Así mismo, el artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, define las funciones de acuerdo con la naturaleza de los niveles jerárquicos, para lo cual me permito transcribir las asignadas al Nivel profesional:

ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. De acuerdo con su naturaleza, los empleos de este nivel tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

1. Participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de planes y programas del área interna de su competencia.

2. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles.

3. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.

4. Proponer e implantar procesos, procedimientos, métodos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a su cargo.

5. *Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.*
6. *Estudiar, evaluar y conceptualizar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, y absolver consultas de acuerdo con las políticas institucionales.*
7. *Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.*
8. *Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.*

Por otra parte, también es importante mencionar que el Decreto 4049 de 2008 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 3° estableció la naturaleza de los empleos de la entidad según su nivel jerárquico, determinando lo siguiente para los empleos del nivel profesional: “

3.3. Nivel Profesional. *Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas, procesos y proyectos institucionales a cargo de la DIAN..”*

En los anteriores términos espero haber atendido en forma debida su solicitud”.

Lo anterior significa que al **NO tener en cuenta el título de maestría en inversión social en las sociedades del conocimiento**, se vulneró mis derechos fundamentales al **DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS** pues con este puntaje, actualmente me encuentro en el puesto 112, lo que significa estar por fuera del rango de posición meritatoria y en consecuencia, no poder acceder al empleo aplicado. Pues, si se hubiese realizado tal inclusión, es decir, tener en cuenta el título indicado en el hecho anterior, hubiese obtenido un puntaje de **100** puntos.

Pues con el título de maestría en inversión social en las sociedades del conocimiento debidamente tenido en cuenta obtendrá un puntaje total de 86,17, lo que traduce en una posición meritatoria, pues ocuparía el puesto 24.

A su turno el Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Cuarta, consejero ponente Dr. Héctor J. Romero Díaz, radicación 76001-23-31-000-2009-00653-01, indicó:

“TUTELA - Mecanismo idóneo para proteger derechos fundamentales dentro de un concurso de méritos/ CONCURSOS DE MERITO – Procedencia de la acción de tutela

Tal como lo aceptó la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo, las decisiones que se dictan durante el concurso son actos de trámite, expedidos dentro de la actuación propia del mismo y las determinaciones que en ellos se adoptan, se hacen para impulsar y dar continuidad al proceso propio de las convocatorias, en cumplimiento de los deberes legales de las entidades involucradas. Ahora bien, si se acepta, que contra los actos que provocan la exclusión de concursantes, proceden las acciones de nulidad o de nulidad y restablecimiento del derecho, dada la velocidad con que se desarrollan los concursos de méritos, tales mecanismos no son eficaces para lograr la protección de los derechos invocados. En efecto, la acción de tutela es el mecanismo idóneo para acceder a la pretensión del actor, para proteger sus derechos dentro del concurso”.

De otro lado, el Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B, mediante sentencia del 28 de julio de 2011, Radicado 2011-00276-01 estableció lo siguiente:

“En el caso analizado mediante la sentencia antes señalada, la Comisión también consideró que la acción de tutela no es el mecanismo de protección judicial procedente, frente a lo cual esta Subsección precisó lo siguiente:

“(i) La procedibilidad de la acción de tutela en materia de concurso de méritos

En un proceso de tutela presentado anteriormente, esta Sala tuvo la oportunidad de analizar las actuaciones surtidas dentro de los concursos de méritos, para determinar los eventos en los que era procedente la acción de amparo frente a esa materia.

En dicha ocasión se partió del hecho de que los concursos de méritos para la provisión de empleos en general, y en especial en el sector público, comportan una de las instituciones significativas de nuestro Estado Social de Derecho, en razón a que son la herramienta más transparente para obtener un empleo en condiciones dignas.

(...)

Adicionalmente, en la aludida providencia la Sala dejó claro que: (a) las controversias que sobre la protección de derechos fundamentales se suscitan (sic) dentro de un concurso de méritos por el corto plazo del mismo exigen soluciones prontas, eficientes y eficaces, que en la mayoría de los casos únicamente se logran a través de la jurisdicción

constitucional por vía de tutela, y que (b) si bien habría de seguirse la regla general de improcedencia del amparo decantada por la Corte Constitucional, también era cierto que debían sentarse excepciones más allá de la existencia o inminencia de un perjuicio irremediable, motivo por el cual, bajo criterios abiertos, estableció como parámetros a seguir que el amparo es improcedente: 1) contra el acto de convocatoria y contra la lista de elegibles, sobre este último salvo que: 1.1) por cuestiones particulares del caso, como podría ser el acercamiento del actor a la edad de retiro forzoso o la edad máxima para desempeñar el cargo, resulte ilusorio el ejercicio de la acción ordinaria y 1.2) el lugar ocupado por el demandante en dicha lista esté por fuera del rango de cargos a proveer; y 2) contra los actos distintos a los antes mencionados, que no impliquen la eliminación o exclusión del proceso.

(...)

Al igual que en el caso resuelto por esta Subsección el 7 de julio de 2011, se estima que en esta oportunidad la acción de tutela es procedente, en tanto la accionante no podría mediante otros mecanismos judiciales de protección, conjurar de manera eficaz e inmediata las consecuencias adversas de no poder concursar por el cargo de su interés, porque en atención al tiempo en que los medios ordinarios de protección tardan en resolverse y al hecho que el concurso de méritos se encuentra en su etapa final, para cuando se profiera una decisión judicial en virtud de aquéllos, el proceso de selección habrá terminado, y por lo tanto carecería de objeto que se llegara a determinar por ejemplo, que a la peticionaria sí le asistía el derecho a concursar por el cargo que desempeñaba en provisionalidad que no fue reportado, en tanto materialmente no se podría retrotraer la actuación que presuntamente vulnera sus derechos fundamentales”.

4.2. CONVOCATORIA COMO NORMA REGULADORA DE LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITO

Resulta importante destacar que de conformidad con el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, la convocatoria es una norma reguladora de todo concurso y a ella quedan obligadas tanto la Comisión Nacional del Servicio Civil como la entidad que convoca al concurso y todos los participantes.

Al respecto la Corte Constitucional, ha expresado en síntesis que una vez precisadas las reglas del concurso, las mismas deben aplicarse de manera rigurosa, lo anterior, para evitar arbitrariedades que puedan afectar la igualdad o que vaya en contravía de los procedimientos que fueron fijados para cumplir a cabalidad con el concurso. En este entendido, el concurso se desarrolla con sujeción a un trámite reglado, en donde se impone no solo límites a las entidades encargadas de administrarlos sino también ciertas cargas a los participantes.

4.3. CONCEPTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS PRINCIPIOS QUE REGULAN LA FUNCIÓN PÚBLICA APLICABLES A LOS MECANISMOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“La carrera administrativa constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho con los siguientes objetivos: (i) realizar la función administrativa (art. 209 superior) que está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (ii) cumplir con los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, (iii) garantizar el derecho de participación en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (iv) proteger el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y (v) salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contemplados en el artículo 53 de la Carta”.

(...)

“La jurisprudencia constitucional ha sostenido que el ejercicio de la potestad del legislador para regular los requisitos de acceso a cargos públicos tiene como finalidad salvaguardar el interés general, garantizar el cumplimiento de la función administrativa en los términos del artículo 209 Superior, y propender por el logro de los fines esenciales del Estado, consagrados en el artículo 2 de las Constitución.

En este sentido, todos los regímenes de ingreso al empleo público constituyen un desarrollo de la función pública y por ello les son aplicables los principios de la misma consagrados en el artículo 209 de la Constitución.

El principio de moralidad

El principio de moralidad implica “la garantía de transparencia y publicidad en la toma de decisiones que afectan los derechos e intereses individuales” [77]. En este sentido, la Sentencia C-319 de 1996 ha señalado que “Presupone la transparencia en la gestión pública. Por ello, la doctrina ha entendido de manera general que el principio de moralidad debe presidir toda la actividad administrativa. La actuación adelantada bajo la buena fe es constitutiva del principio de moralidad”.

De la misma manera, en la Sentencia C-046 de 1994 precisó que “este principio no sólo se circunscribe al fuero interno de los servidores públicos, sino que abarca toda la gama del comportamiento que la sociedad en un momento dado espera de quienes manejan los recursos de la comunidad y que no puede ser otro que el de absoluta pulcritud y honestidad”.

En este sentido son manifestaciones del principio de moralidad: (i) el cumplimiento transparente e imparcial de las funciones públicas (arts. 83, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 291, 292 CP); (ii) régimen de inhabilidades incompatibilidades y

prohibiciones; (iii) establece diferentes acciones y recursos para exigir el cumplimiento de las funciones públicas de acuerdo con la Constitución y la Ley (arts. 87, 89, 92 CP); (iv) el establecimiento de la acción de repetición (art. 90 inciso 2) así como las acciones populares (art. 88 CP) dentro de cuyo objeto se señala expresamente la defensa de la moralidad administrativa”.

En virtud de lo anterior, todos los mecanismos de ingreso a la función pública deben garantizar la transparencia y la defensa de la moralidad administrativa”.

El principio de publicidad

El principio de publicidad —conocimiento de los hechos—, se refiere a que las actuaciones de la administración, en general, pueden ser conocidas por cualquier persona, aún más cuando se trata de actos que lo afectan directamente. Se exceptúan de la regla general aquellos casos en donde las disposiciones legales no permiten la publicidad, especialmente documentos reservados que por razones de interés público no pueden ser libremente conocidos.

La jurisprudencia ha dicho que este principio está íntimamente relacionado con el modelo de la democracia participativa. Así, en sentencia C-038 de 1996, con ponencia del magistrado Eduardo Cifuentes Muñoz, la Corte Constitucional consideró lo siguiente:

“En realidad, no sería posible en ningún sistema excluir una instancia o momento de control social y político. Inclusive, se reitera, el modelo de la publicidad restringida, lo contempla, pues dictado el fallo se levanta la reserva que hasta entonces amparaba la investigación. Si el desempeño del poder, en los distintos ámbitos del Estado, fuera clandestino y secreto, no sería posible que el ciudadano pudiera “participar en la conformación, ejercicio y control del poder político” (CP art. 40). La publicidad de las funciones públicas (CP art. 209), es la condición esencial del funcionamiento adecuado de la democracia y del Estado de derecho; sin ella, sus instituciones mutan de naturaleza y dejan de existir como tales”.

En sentencia C-891 de 2002, con ponencia del magistrado Jaime Araújo Rentería, la Corte enfatizó la relación existente entre el sistema democrático de gobierno y el principio de publicidad:

“Pues bien, en procura de la materialización del derecho a participar en las decisiones que afectan o puedan llegar a afectar los legítimos intereses y derechos de los habitantes del país, le corresponde a las entidades estatales suministrarle a las personas oportunamente toda la información que no goce de reserva constitucional o legal; advirtiendo sí, que esta información oficial debe ser completa, consistente, coherente, verificable, comparable, contextualizada, diáfana y siempre oportuna”.

El principio de publicidad es muy importante en todos los procedimientos de ingreso a la función pública, pues sin el mismo es imposible garantizar la participación ciudadana y los demás principios”.

V. COMPETENCIA

Es competente usted señor juez de circuito (REPARTO) de acuerdo a lo establecido en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y del artículo 1 del Decreto 1983 de 2017 por medio del cual se modificaron los artículos 2.2.3.1.2.1, 2.2.3.1.2.4 y 2.2.3.1.2.5 del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho, referente a las reglas de reparto de la acción de tutela.

VI. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que no he instaurado otra acción tutela con fundamento en los mismos hechos y derechos, materia de esta acción, en concordancia con lo establecido en el artículo 37, decreto 2591 de 1991.

VII. PRUEBAS

Ruego a su bien servido Despacho tener en cuenta las siguientes pruebas:

1. Manual de Funciones TH-GH- de 01-2023
2. Oficio del 31 de octubre de 2023, la Jefe de Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la DIAN.
3. Objetivos y competencias – Intervención Social UNIR LA ROJA
4. Pensum Académico – Intervención Social UNIR LA ROJA
5. Resolución 00243 del 15 de enero de 2018 expedida por el Ministerio de Educación Nacional “*Por medio de la cual se resuelve una solicitud de convalidación*”.
6. Reclamación valoración de antecedentes Concurso DIAN 2022
7. Oficio del 21 de noviembre de 2023 No. RECVA-DIAN2022-0066 a Fundación Universitaria del Área Andina.

VIII. NOTIFICACIONES

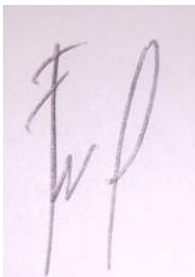
ACCIONANTE: La suscrita recibirá notificaciones en el correo electrónico sj.perezverano@gmail.com

ACCIONADOS:

La Comisión Nacional del Servicio Civil: Recibirá notificaciones en la Carrera 16 No. 96-64, Piso 7, Bogotá, D.C., y al Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co.

La Fundación Universitaria del Área Andina: Recibirá notificaciones en la Calle 43 No. 57 – 14 Bogotá D.C., y al Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionjudicial@areandina.edu.co.

Cordialmente,

A square image containing a handwritten signature in dark ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to be the name 'Leidy Johana Niviayo Beltrán'.

LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRÁN
C.C. No. 52.792.422 expedida en Bogotá

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **52.792.422**

NIVIAYO BELTRAN

APELLIDOS

LEIDY JOHANA

NOMBRES

[Handwritten signature]
FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **11-ABR-1981**

BOGOTA D.C.
(CUNDINAMARCA)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.54
ESTATURA

O+
G.S. RH

F
SEXO

10-MAY-1999 BOGOTA D.C.
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

[Signature]
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES




A-1500150-00125544-F-0052792422-20081106

0005402999A 1

1270016365

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato	FT-TAH-1824	
						4		
Año	2023	Versión de la ficha	0	2	Vigencia			
					Desde.	27/01/2023	Hasta.	
Identificación del empleo								
Denominación del empleo:	Gestor II	Cód	302	Grado	02	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	Código de la Ficha
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa						TH-GH-3007	
Ubicación del empleo								
Proceso(s)	Talento Humano							
Subproceso(s)	Gestión del Empleo; Desarrollo del Talento Humano					Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional	
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa				Dependencia:	Donde se ubique el empleo		
Propósito principal								
Generar los programas que demandan el desarrollo de los componentes del proceso del Talento Humano, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.								
Funciones esenciales								
1.	Ejecutar los procedimientos y directrices para la gestión del empleo público de la entidad, incluida la gestión de las historias laborales, realizando seguimiento permanente a los resultados, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
2.	Desarrollar las acciones requeridas para la implementación del sistema de evaluación del desempeño, la modificación del manual de funciones y la ejecución de programas para la gestión de las competencias laborales, monitoreando periódicamente su ejecución, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
3.	Implementar los programas de bienestar laboral y del Sistema de Gestión de Seguridad Social (SGSS), realizando reportes de seguimiento, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
4.	Adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
5.	Realizar las actividades necesarias para la gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos, revisando la ejecución permanentemente, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales.							
6.	Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.							
Requisitos del empleo.								
Estudios	Título profesional en alguno de los programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados.							
NBC		Programas académicos.						
ADMINISTRACIÓN	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
COMUNICACIÓN SOCIAL, PERIODISMO Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
CONTADURÍA PÚBLICA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
DERECHO Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
DISEÑO	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
ECONOMÍA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
EDUCACIÓN	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
PSICOLOGÍA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
SALUD PÚBLICA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
SOCIOLOGÍA, TRABAJO SOCIAL Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
Tipo de experiencia y tiempo requerido:	Un (1) año de experiencia profesional.							
Otros requisitos del empleo:	Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley							

				DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato		FT-TAH-1824	
								4			
Año		2023		Versión de la ficha		0 2		Vigencia			
								Desde.		27/01/2023	
								Hasta.			
Identificación del empleo											
Denominación del empleo:		Gestor II		Cód		302		Grado		02	
								Nivel Jerárquico:		NIVEL PROFESIONAL	
Tipo de Empleo		Carrera Administrativa								Código de la Ficha	
										TH-GH-3007	
Equivalencias											
SI		<input checked="" type="checkbox"/>		NO		<input type="checkbox"/>		EQUIVALENCIAS: Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad.			
Competencias Básicas u Organizacionales											
1		Comportamiento Ético.				2		Comunicación Efectiva.			
3		Trabajo en Equipo.				4		Adaptabilidad.			
5		Orientación al Logro				6		Orientación al Usuario y al Ciudadano.			
7		*Conceptos Evasión. Elusión y Contrabando *Ley de Transparencia.				8		Herramientas Informáticas.			
9		Gestión Documental.				10		Modelo Integrado de Planeación y Gestión.			
11		Código de Ética y Buen Gobierno, Código de Integridad.				12		Principios de la Función Pública. Disposiciones Generales, Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011 -Título I; Título II, Título III. -Capítulos 1,5 al 8-).			
13		Sistema PQRSF.				14		Políticas Estatales de Servicio al Ciudadano.			
15		Constitución Política: Derechos Fundamentales, Principios y Estructura del Estado.				16		Generalidades de la Gestión Humana en la Administración Pública.			
Competencias Funcionales											
1		Planificación y Organización del Trabajo.				2		Gestión del Empleo.			
3		Gestión del Desarrollo.				4		Gestión de la Compensación.			
5		Gestión de las Relaciones Humanas.				6		Gestión del Rendimiento.			
Competencias Conductuales o Interpersonales											
Nombre				Nivel		Nombre				Nivel	
Comportamiento Ético				4		Trabajo en Equipo				3	
Innovación				3		Comunicación Efectiva				3	
CONTROL DE CAMBIOS											
Resolución No.		Fecha		Versión		Descripción del cambio					
060		11/06/2020		1		Por el cual se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones					
0010		27/01/2023		2		Por la cual se modifica la Resolución número 060 del 11 de junio de 2020					

CSPE_885 - PQRS_2023DP000050239_LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRAN

co_seleccion_provisionempleo <co_seleccion_provisionempleo@dian.gov.co>

Mar 31/10/2023 8:36 PM

Para:leydijnb@hotmail.com <leydijnb@hotmail.com>

CC:Milena Carolina Abril Avellaneda <mabrila@dian.gov.co>;Pablo Andres Jaimes Lozano <pjaimes@dian.gov.co>

Bogotá D.C., 31 de octubre de 2023

Señora

LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRAN

leydijnb@hotmail.com

Ref: Respuesta a su solicitud instaurada a través del Sistema de Recepción de Quejas, Reclamos, Sugerencias, Peticiones y Felicitaciones con No. de Asignación CSPE_885 - PQRS_2023DP000050239, con el asunto: "Derecho de Petición" y de fecha: 10/12/2023.

Reciba un cordial saludo, con los mejores deseos de armonía en las actividades cotidianas propias y las de sus familiares. En atención a la solicitud de la referencia, le indicamos que una vez recopilados y analizados los datos que al respecto se tienen, procedemos a brindar respuesta en el siguiente sentido:

Las peticiones corresponden a:

"Según la descripción del MANUAL ESPECÍFICO DE REQUISITOS Y FUNCIONES - MERF formato -FT-TAH-1824- código de ficha TH-GH-3007 que corresponde al proceso de TALENTO HUMANO, en las funciones esenciales, cuales contempla el numeral 6 que hacen referencia a " Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo" . Por tanto, solicito respetuosamente me informen y nombren cuales son las funciones contempladas dentro de ese numeral 6 de la ficha TH-GH-3007. También, cuál es la normatividad que regula las funciones esenciales "

Respuesta: Me permito precisar que el artículo 122 de la Constitución Política, establece: "No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente."

A su vez, la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, señala lo siguiente:

ARTÍCULO 19.- El empleo público. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

En ese sentido, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de

desarrollo y los fines del Estado. Por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas sus funciones claramente.

Por consiguiente, la Entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

Así, y en consideración a cada empleado se le debe comunicar las funciones de un solo empleo, la Entidad adopto mediante Resolución 060 del 11 de junio de 2020 y sus modificatorios, las fichas de los perfiles de los empleos que comprenden el Manual Especifico de Requisitos y Funciones - MERF.

Así mismo, en virtud de la última función *“Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo”*, podrían comunicarse funciones adicionales cuando las necesidades del servicio así lo ameriten y dichas funciones no hagan parte del Manual de Funciones, dado su carácter especial o coyuntural, presentada con ocasión a la ejecución, cumplimiento de metas, proyectos, planes o programas de competencia del subproceso en el cual se desempeñe el servidor público.

De acuerdo con lo anterior, puede acudir a la asignación de funciones cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

Por tal motivo, se considera que además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad, es viable que a los empleados se les asignen otras funciones, dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, siempre que se ajusten a las fijadas para el cargo pues lo contrario conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual éste se creó.

Así, a cada empleado se le debe comunicar las funciones de un solo empleo. Sin embargo, en virtud de la última función *“Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo”*, podrían comunicarse funciones adicionales cuando las necesidades del servicio así lo ameriten y dichas funciones no hagan parte del Manual de Funciones, dado su carácter especial o coyuntural, presentada con ocasión a la ejecución, cumplimiento de metas, proyectos, planes o programas de competencia del subproceso en el cual se desempeñe el servidor público.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T- 105 de 2002 indicó: *“Por lo tanto, si bien es cierto que, la asignación de funciones debe ser concordante con la naturaleza del cargo y estar en consonancia con aquellas, por necesidades del servicio se pueden modificar las funciones asignadas inicialmente en el respectivo manual, siempre y cuando guarden relación directa o indirecta con la denominación del cargo, así mismo, cuando sean labores especiales que comprendan el apoyo de otras dependencias relacionadas.”*

Así mismo, en sentencia C-447 de 1996, la Corte aclaró: *“... la generalidad debe ser que las funciones de los distintos empleos públicos se encuentren detalladas o precisadas en la forma más completa posible, en el manual específico de funciones de cada entidad y, la excepción la fijación de otras por parte de los superiores jerárquicos, para evitar abusos tanto de la administración como del mismo empleado”*.

Por su parte, el Artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021. Funciones comunes a los empleos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. Establece que, de conformidad con las disposiciones legales y los conceptos emitidos por las entidades competentes sobre la materia, se establecen las siguientes funciones comunes para los empleos de la Entidad, según su nivel:

1. Ejecutar las acciones requeridas tendientes a la implementación, mantenimiento y mejora de los sistemas de gestión de la Entidad, de acuerdo con la normativa y lineamientos establecidos.
2. Adelantar las acciones requeridas en la formulación, seguimiento, evaluación y ajuste de planes, programas y/o proyectos del proceso o subproceso de desempeño, incluyendo los indicadores de gestión, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y los procedimientos establecidos.
3. Participar en la elaboración y desarrollo de estrategias, propuestas de auditorías, metodologías y mejores prácticas dirigidas a la detección y mitigación de riesgos, según el proceso o subproceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.
4. Orientar a los usuarios internos y externos de la Entidad, de acuerdo con la normativa, competencia y lineamientos institucionales.
5. Adelantar actividades relacionadas con la supervisión y control de ejecución de convenios, acuerdos y contratos de bienes y servicios derivados de los procesos o subprocesos de selección requeridos en las dependencias, de acuerdo con la competencia asignada, la normativa vigente, los programas, planes, proyectos y procedimientos establecidos.
6. Atender las peticiones, quejas, sugerencias, reclamos y denuncias que le sean asignadas, de acuerdo con el proceso o subproceso de desempeño y según la normativa y procedimientos vigentes.
7. Proyectar actos administrativos, documentos e informes que atienden asuntos rutinarios o habituales del proceso o subproceso de desempeño, de acuerdo con la normativa, procedimientos y lineamientos institucionales.
8. Gestionar la creación, implantación, ajuste y mantenimiento de los sistemas de información corporativos del proceso o subproceso de conformidad con las políticas establecidas, procedimientos vigentes, planes y necesidades institucionales identificadas.
9. Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.
10. Desempeñar la función residual o accesoria de conducción de vehículo automotor en los niveles directivo de seccionales, profesional, técnico y asistencial, de acuerdo con las directrices institucionales, normativa interna vigente y necesidades del servicio.
11. Aplicar los lineamientos sobre seguridad de la información y protección de datos personales, establecidos por la Entidad.

Parágrafo 1. *Sin perjuicio del cumplimiento de las funciones establecidas en el presente artículo y el anexo de esta Resolución, los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos deberán cumplir con las funciones señaladas en la Constitución Política y en las leyes.*

Así mismo, el artículo 2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, define las funciones de acuerdo con la naturaleza de los niveles jerárquicos, para lo cual me permito transcribir las asignadas al Nivel profesional:

ARTÍCULO 2.2.2.3 Nivel Profesional. *Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. De acuerdo con su naturaleza, los empleos de este nivel tendrán, entre otras, las siguientes funciones:*

1. *Participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de planes y programas del área interna de su competencia.*

2. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles.
3. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.
4. Proponer e implantar procesos, procedimientos, métodos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a su cargo.
5. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.
6. Estudiar, evaluar y conceptuar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, y absolver consultas de acuerdo con las políticas institucionales.
7. Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
8. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.

Por otra parte, también es importante mencionar que el Decreto 4049 de 2008 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 3° estableció la naturaleza de los empleos de la entidad según su nivel jerárquico, determinando lo siguiente para los empleos del nivel profesional:

“ 3.3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas, procesos y proyectos institucionales a cargo de la DIAN..”

En los anteriores términos espero haber atendido en forma debida su solicitud.

Atentamente,

DANNY HAIKEN LÓPEZ BERNAL

dlopezb2@dian.gov.co

Jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A)

Subdirección de Gestión del Empleo Público

Carrera 7 No. 6C – 54 piso 8°

Nivel Central- Bogotá

www.dian.gov.co



“La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN está comprometida con el Tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Consulte la Política de Tratamiento de Datos Personales en: www.dian.gov.co., donde puede conocer sus derechos constitucionales y legales, así como la forma de ejercerlos. Atenderemos todas las observaciones, consultas o reclamos en los canales de PQRS habilitados, contenidos en la

Política de Tratamiento de Información de la DIAN. Si no desea recibir más comunicaciones por favor eleve su solicitud en los citados canales”

“La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN está comprometida con el Tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Consulte la Política de Tratamiento de Datos Personales en: www.dian.gov.co, donde puede conocer sus derechos constitucionales y legales, así como la forma de ejercerlos. Atenderemos todas las observaciones, consultas o reclamos en los canales de PQRS habilitados, contenidos en la Política de Tratamiento de Información de la DIAN. Si no desea recibir más comunicaciones por favor eleve su solicitud en los citados canales”

Máster Universitario en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento

OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

Los objetivos del Máster que presentamos tienen en cuenta los principios formativos que para el postgrado se definen a nivel europeo. El Máster en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento de la UNIR se organiza con el objetivo general de enseñar a los estudiantes en Ciencias Sociales los conceptos y las técnicas de investigación más avanzadas para su intervención en la realidad social. De este gran objetivo general se derivan otros objetivos tales como:

- Ofrecer a los alumnos un conocimiento profundo y detallado de las teorías y métodos aplicados a la intervención social. Dicho en otros términos, se pretende que los alumnos posean un amplio dominio de los principales marcos teóricos de referencia para la intervención social, así como de los métodos cuantitativos y cualitativos apropiados para encararla. Con estas herramientas, tanto teóricas como metodológicas, podrán llevar a cabo en el futuro actividades tales como: la evaluación e intervención en programas sociales, estudios diagnóstico, análisis de organizaciones sociales, análisis de redes sociales, etc.
- Formar postgraduados en el análisis de algunos de los sujetos o agentes de bienestar social en las sociedades del conocimiento. Entre los sujetos con especial protagonismo en las sociedades avanzadas, y sobre los que reciben información los alumnos y la posibilidad de realizar intervenciones, se encuentra la familia (infancia, tercera edad, la mujer, la juventud), y las temáticas de la población y de las migraciones. Y entre los principales agentes portadores de cambio social en estas sociedades se encuentran, sin duda alguna entre otros, el amplio campo de acción del Tercer Sector y los Nuevos Movimientos Sociales (NMs).
- Conocer todos los cambios que en la Administración y vida pública se están produciendo para hacer frente a las demandas y necesidades de los ciudadanos en las sociedades avanzadas: demandas y reivindicaciones ante las nuevas desigualdades sociales (pobreza, educación, empleo, consumo y calidad de vida, patologías sociales).
- Adquisición de los conocimientos suficientes de carácter jurídico y de gestión de la intervención social, necesarios para desarrollar la actividad profesional en el marco de las Administraciones Públicas (central, autonómica y local), empresas de mercado elaboradoras y prestadoras de servicios sociales, y organizaciones de Tercer Sector. De esta manera, formando un conjunto homogéneo, ofreceremos al alumnado instrumentos de análisis de la intervención social, conocimiento de la pluralidad de sujetos y agentes receptores y transformadores de una realidad social que cada vez es más compleja en las actuales sociedades, y las soluciones que la Administración Pública trata de aplicar a tantos y tan nuevos problemas que cada día surgen en estas sociedades del conocimiento.

El perfil formativo del Título está orientado con las cualificaciones generales establecidas en los descriptores de Dublín y en el Marco Europeo de Cualificaciones para el nivel de Máster.

Las competencias se definen teniendo en cuenta el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos.

1. Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
3. Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz.

Competencias Generales

- 1) Capacidad para localizar las fuentes de información especializadas sobre intervención social tanto jurídicas como estadísticas y de informes y originadas por la Unión Europea, el estado español, las comunidades autónomas, las diputaciones y los ayuntamientos, al igual que entidades que realicen acciones, empresas, organizaciones del tercer sector o empresas especializadas.
- 2) Capacidad para aplicar los instrumentos y técnicas de análisis especializados para realizar informes, prospección y planes ejecutivos.
- 3) Capacidad para asumir la coordinación el liderazgo y la dirección de grupos de trabajo multidisciplinares con una actitud constructiva y abierta.
- 4) Capacidad de comunicación oral y escrita para presentar informes, documentos y planes de acción y evaluación a grupos especializados, agentes políticos (europeos, estatales autonómicos y locales), directivos de organizaciones del tercer sector y empresas privadas que actúen en el ámbito de la intervención.
- 5) Capacidad para asimilar los conceptos teóricos especializados que permitan conocer las corrientes teóricas, los debates sociológicos y los marcos teóricos de análisis vinculados a la intervención social.

Competencias Específicas

- 1) Asimilar teórica y prácticamente las aportaciones de las principales escuelas sociológicas referidas específicamente a la intervención social.
- 2) Dominar los elementos teóricos y conceptuales que permitan realizar reflexiones de fondo sobre los fenómenos sociales y los cambios que exigen medidas de intervención.

- 3) Dominar los componentes específicos de las desigualdades sociales y las diferencias culturales, de los procesos de estratificación y desigualdad social, y de las principales aportaciones teóricas para el análisis de la estratificación social.
- 4) Capacidad para manejar métodos y técnicas avanzadas de investigación social (cuantitativas y cualitativas) necesarias para realizar análisis rigurosos de los fenómenos sociales; con especial atención a los aspectos de muestreo.
- 5) Adquisición de un conocimiento avanzado de los conceptos y las técnicas estadísticas aplicadas a la sociedad humana.
- 6) Adquisición de conocimientos y habilidades técnicas para la producción y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, y el manejo de los principales herramientas informáticas de tratamiento estadístico y análisis de datos: SPSS, ATLASTI.S, STATA.
- 7) Capacidades para elaborar, utilizar e interpretar indicadores sociales e instrumentos de medición social.
- 8) Conocer las funciones de la familia en la sociedad actual y los efectos de la movilidad sobre la vida familiar, e interpretarlos a la luz de las principales teorías sociológicas de la familia
- 9) Adquirir un conocimiento avanzado sobre las políticas familiares actuales, su diseño y desarrollo.
- 10) Conocer las estrategias claves de conciliación de vida laboral y personal con especial énfasis al enfoque de género, y la metodología aplicada al estudios de la conciliación
- 11) Dominar los conceptos teóricos y prácticos para profundizar en el conocimiento de los fenómenos migratorios en las sociedades avanzadas
- 12) Adquirir un conocimiento avanzado sobre las políticas migratorias y los diferente modelos de intervención social en los procesos migratorio
- 13) Adquirir un conocimiento avanzado sobre la articulación del sector asociativo, sus potencialidades y debilidades, y sus principales campos de intervención social
- 14) Adquirir un conocimiento avanzado sobre las principales perspectivas teóricas sobre el Tercer Sector aplicadas su articulación interna y externa
- 15) dquirir un conocimiento avanzado sobre las diferentes perspectivas teóricas y metodológicas en el campo de la vejez y del envejecimiento.
- 16) Conocer y comprender de forma crítica los principales aspectos de las desigualdades sociales y de poder y de los mecanismos de discriminación que afectan a las personas de edad avanzada.
- 17) Adquirir un conocimiento avanzado sobre los fundamentos de la pobreza
- 18) Adquirir un conocimiento avanzado sobre los principales aspectos del conflicto social, los mecanismos de poder y autoridad, de dominación, explotación y alienación, y las perspectivas de las diversas ciencias sociales sobre esos procesos y mecanismos.
- 19) Adquirir un conocimiento avanzado sobre los mecanismos de actuación y modos de provisión de los subsistemas de bienestar social (salud, educación, garantía de ingresos, vivienda, etc.) en el ámbito español y europeo, así como de su estructura general, su organización y sus principales servicios y prestaciones en el ámbito estatal y autonómico.

- 20) Ser capaz de aplicar los métodos y técnicas de organización, participación, planificación, evaluación y financiación de los servicios sociales, incluidos los relativos a la evaluación y gestión de la calidad.
- 21) Adquirir destrezas para promover el crecimiento individual de las mujeres en situación de riesgo y el fortalecimiento de sus habilidades de relación interpersonal encaminadas a su desarrollo e independencia.
- 22) Adquirir las destrezas necesarias para redactar informes especializados y otros documentos profesionales avanzados, así como evaluarlos.
- 23) Adquirir los conocimientos superiores y avanzados necesarios para valorar las ventajas y desventajas de las distintas estrategias de intervención social.
- 24) Dominar la aplicación y utilización de las técnicas sociológicas (cuantitativas y cualitativas) en el análisis de la realidad social y en el campo especializado de la intervención social.
- 25) Adquisición de las capacidades avanzadas para definir, localizar y contactar con la población objeto de la intervención social.
- 26) Adquisición de las capacidades para la elaboración, presentación y defensa de resultados de una investigación.
- 27) Adquirir habilidades especializadas en gestión y organización de las personas y de las redes sociales que participan en proyectos colectivos
- 28) Adquirir habilidades especializadas para la evaluación y realización de estudios de calidad y satisfacción
- 29) Adquirir capacidades avanzadas para definir, localizar y contactar la población objeto de integración social
- 30) Ser capaz de valorar las ventajas y desventajas de las distintas estrategias de intervención social
- 31) Adquisición de los conocimientos teóricos y conceptuales necesarios para reflexionar, comprender e interpretar la familia actual y los cambios que se están produciendo en las sociedades complejas.

APOSTILLE

(Convention de La Haye du 5 octobre 1961)

1. País: Country/Pays: España				
El presente documento público This public document/Le présent acte public				
2. ha sido firmado por has been signed by a été signé par		GOMEZ TRINIDAD, JUAN-ANTONIO		
3. quien actúa en calidad de acting in the capacity of agissant en qualité de		DIRECTOR		
4. y está revestido del sello / timbre bears the seal / stamp of est revêtu du sceau / timbre de		DELEGACION DE GOBIERNO EN LA RIOJA - ALTA INSPECCION DE EDUCACION		
Certificado Certified/Attesté				
5. en at/à		LOGROÑO	6. el día the/le	16/08/2017
7. por by/par		BERGES DIAZ DE CERIO, ESPERANZA JEFE SECCION ATENCION AL CIUDADANO Y REGISTRO		
8. bajo el número Nº/sous nº		GTJ26/2017/007505		
9. Sello / timbre: Seal / stamp: Sceau / timbre:				10. Firma: Signature: Signature:
				Firma válida BERGES DIAZ DE CERIO ESPERANZA 

Esta Apostilla certifica unicamente la autenticidad de la firma, la calidad en que el signatario del documento haya actuado y, en su caso, la identidad del sello o timbre del que el documento público esté revestido.

Esta Apostilla no certifica el contenido del documento para el cual se expidió.

Esta Apostilla se puede verificar en la dirección siguiente: <https://sede.mjusticia.gob.es/eregister>

Código de verificación de la Apostilla (*): AP:FnPm-zNax-gm8s-NXLU

Este documento ha sido firmado electrónicamente en base a la Ley 59/2003 de 19 de diciembre, de firma electrónica y a la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

This Apostille only certifies the authenticity of the signature and the capacity of the person who has signed the public document, and, where appropriate, the identity of the seal or stamp which the public document bears.

This Apostille does not certify the content of the document for which it was issued.

To verify the issuance of this Apostille, see <https://sede.mjusticia.gob.es/eregister>

Verification code of the Apostille (*): AP:FnPm-zNax-gm8s-NXLU

This document has been electronically signed according to Law 59/2003 of December 19th, about electronic signature, and according to Law 11/2007 of June 22nd, about electronic access of citizens to Public Services

Cette Apostille atteste uniquement la véracité de la signature, la qualité en laquelle le signataire de l'acte a agi et, le cas échéant, l'identité du sceau ou timbre dont cet acte public est revêtu.

Cette Apostille ne certifie pas le contenu de l'acte pour lequel elle a été émise.

Cette Apostille peut être vérifiée à l'adresse suivante : <https://sede.mjusticia.gob.es/eregister>

Code de vérification de l'Apostille (*): AP:FnPm-zNax-gm8s-NXLU

Ce document a été signé électroniquement d'accord à la Loi 59/2003 du 19 décembre, de signature électronique, et à la Loi 11/2007 du 22 juin, d'accès électronique des citoyens aux Services Publics.



(*) Juego de caracteres del código de verificación / Verification Code Characters Set / Ensemble de caractères du code de vérification:

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ abcdefghijklmnopqrstuvwxyz 0123456789 + - \$ & :

CERTIFICADO ACADÉMICO PERSONAL

Eli Ibarraza Alonso, Jefa de la Secretaría Académica de la Universidad Internacional de La Rioja,

CERTIFICA: Que Dña. Leidy Johana Niviayo Beltrán, nacida en Bogotá D.C., Colombia, con pasaporte AS518538, y con acceso a esta Universidad a través de la vía de Titulada Universitaria, según resulta de los antecedentes y documentos que obran en la Secretaría de este Centro, tiene superados los siguientes estudios en la titulación oficial de Máster Universitario en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento, titulación verificada y autorizada de conformidad con lo establecido en el R.D. 1393/2007, de 29 de octubre (BOE, 30 octubre).

ASIGNATURAS	Curso y Convocatoria		Calificación		ECTS	Tipo Asignatura	Cvc*
321100001 - La sociología como disciplina científica	2016-2017	Ord	6.4	Aprobado	4.0	Obligatoria	1
321100002 - Desigualdades y estratificación social	2016-2017	Ord	9.1	Sobresaliente	4.0	Obligatoria	1
321100003 - Modernización y cambio social	2016-2017	Ord	9.1	Sobresaliente	4.0	Obligatoria	1
321100004 - Teorías Sociológicas	2016-2017	Ord	8.0	Notable	4.0	Obligatoria	1
321100005 - Fundamentos para el análisis de datos	2016-2017	Ord	9.4	Sobresaliente	4.0	Obligatoria	1
321100006 - Técnicas de Investigación Social I	2016-2017	Ord	7.5	Notable	4.0	Obligatoria	1
321100007 - Técnicas de Investigación Social II	2016-2017	Ord	9.8	Sobresaliente	4.0	Obligatoria	1
321100008 - Evaluación de Programas Sociales	2016-2017	Ord	8.4	Notable	4.0	Obligatoria	1
321300016 - Prácticas	-	-	-	Reconocido*	6.0	Prácticas	-
<i>Reconocimiento con origen en:</i>							
<i>Experiencia Profesional</i>							
	-	-	-	Apto	-		-
329200009 - Tercer Sector e Intervención Social	2016-2017	Ord	9.1	Sobresaliente	4.0	Optativa	1
329200010 - Familia e Intervención Social	2016-2017	Ord	8.1	Notable	4.0	Optativa	1
329200013 - Pobreza, Exclusión Social e Intervención Social	2016-2017	Ord	9.1	Sobresaliente	4.0	Optativa	1
329200014 - Violencia de Género e Intervención Social	2016-2017	Ord	8.0	Notable	4.0	Optativa	1
329299999 - Trabajo Fin de Master	2016-2017	Ext	8.0	Notable	6.0	Trabajo fin de Máster	1

Cvc*: Convocatorias Agotadas.

Reconocido*: Asignaturas eximidas de cursar por Reconocimiento.

1 ECTS: Equivale a 30 horas lectivas.

Media de expediente (Según R.D. 1125/2003): **8,44**

RESUMEN DE CRÉDITOS	Requeridos	Superados
Obligatorias	32	32
Optativas	16	16
Prácticas	6	6
Trabajo fin de Máster	6	6
TOTAL	60	60

Nueva dirección/new address: Avda. de la Paz 137, 26006 Logroño (La Rioja)

Universidad Internacional de La Rioja

C/ Gran Vía Rey Juan Carlos I, 41. 26002. Logroño, La Rioja Tlf. 941 210 211

Dña. Laura Hernáez Navarro, Jefa del Departamento de Títulos y Certificados de la Universidad Internacional de la Rioja

CERTIFICA: Que el programa de estudios del Máster Universitario en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento, consta de 32 páginas y es el temario impartido por la Universidad Internacional de La Rioja que ha sido cursado por Doña Leidy Johana Niviayo Beltrán con pasaporte AS518538.

Y para que así conste, a petición de la persona interesada, expido el presente en Logroño, a 01 de agosto de 2017.



Visto Bueno en el
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
CULTURA Y DEPORTE
para legalizar la firma de D./Dña

LAURA HERNÁEZ NAVARRO
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE TÍTULOS
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA
por ser el titular de la siguiente:

Logroño, 09.08.2017
O.M. 10 Abril 1990
Art. 13.1. B.O.E. 18
Por la Autorización de la Avda


Laura Hernáez Navarro
Jefa del Departamento de Títulos y Certificados
Universidad Internacional de la Rioja

Fdo. Juan Antonio Gómez Trillón

APOSTILLE

(Convention de La Haye du 5 octobre 1961)

1. País: Country/Pays:		España	
El presente documento público This public document/Le présent acte public			
2. ha sido firmado por has been signed by a été signé par		GOMEZ TRINIDAD, JUAN-ANTONIO	
3. quien actúa en calidad de acting in the capacity of agissant en qualité de		DIRECTOR	
4. y está revestido del sello / timbre bears the seal / stamp of est revêtu du sceau / timbre de		DELEGACION DE GOBIERNO EN LA RIOJA - A INSPECCION DE EDUCACION	
Certificado Certified/Attesté			
5. en at/à	LOGROÑO	6. el día the/le	16/08/201
7. por by/par	BERGES DIAZ DE CERIO , ESPERANZA JEFE SECCION ATENCION AL CIUDADANO Y REGISTRO		
8. bajo el número Nº/sous nº	GTJ26/2017/007507		
9. Sello / timbre: Seal / stamp: Sceau / timbre:		10. Firma: Signature: Signature:	
			



Esta Apostilla certifica únicamente la autenticidad de la firma, la calidad en que el signatario del haya actuado y, en su caso, la identidad del sello o timbre del que el documento público esté r

Esta Apostilla no certifica el contenido del documento para el cual se expidió.

Esta Apostilla se puede verificar en la dirección siguiente: <https://sede.mjusticia.gob.es/ere>

Código de verificación de la Apostilla (*): AP:HDjW-dQCh-pWRo-GbDu

Este documento ha sido firmado electrónicamente en base a la Ley 59/2003 de 19 de diciembre electrónica y a la Ley 11/2007, de 22 de Junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los serv

This Apostille only certifies the authenticity of the signature and the capacity of the person who has signed the pu and, where appropriate, the identity of the seal or stamp which the public document bears.

This Apostille does not certify the content of the document for which it was issued.

To verify the issuance of this Apostille, see <https://sede.mjusticia.gob.es/eregister>

Verification code of the Apostille (*): AP:HDjW-dQCh-pWRo-GbDu

This document has been electronically signed according to Law 59/2003 of December 19th, about electronic sig according to Law 11/2007 of June 22nd, about electronic access of citizens to Public Services

Cette Apostille atteste uniquement la véracité de la signature, la qualité en laquelle le signataire de l'acte a agi et, l'identité du sceau ou timbre dont cet acte public est revêtu.

Cette Apostille ne certifie pas le contenu de l'acte pour lequel elle a été émise.

Cette Apostille peut être vérifiée à l'adresse suivante : <https://sede.mjusticia.gob.es/eregister>

Code de vérification de l'Apostille (*): AP:HDjW-dQCh-pWRo-GbDu

Ce document a été signé électroniquement d'accord à la Loi 59/2003 du 19 décembre, de signature électronique, et du 22 juin, d'accès électronique des citoyens aux Services Publics.



(*) Juego de caracteres del código de verificación / Verification Code Characters Set / Ensemble de caractères du code

ABCDEFGHIJKLMNPOQRSTUVWXYZ abcdefghijklmnopqrstuvwxyz 0123456789 +

Master universitario en intervención social en las sociedades del conocimiento

Primer Cuatrimestre

	ECTS
La sociología como disciplina científica	4
Desigualdades y estratificación social	4
Modernización y cambio social	4
Teorías Sociológicas	4
Fundamentos para el análisis de datos	4
Técnicas de Investigación Social I	4
Técnicas de Investigación Social II	4
Evaluación de Programas Sociales	4

Segundo Cuatrimestre

	ECTS
Tercer Sector e Intervención Social	4
Familia e Intervención Social	4
Estado de Bienestar e Intervención Social	4
Inmigración e Integración	4
Pobreza, Exclusión Social e Intervención Social	4
Violencia de Género e Intervención Social	4
Envejecimiento e Intervención Social	4
Prácticas	6
Trabajo Fin de Master	6

*El alumno debe cursar un total de 28 ECTS en el segundo cuatrimestre: 12 créditos ECTS obligatorios (6 de las Prácticas y 6 del Trabajo Fin de Máster) y 16 créditos ECTS optativos (que escogerá entre la oferta de optativas)



La sociología como disciplina científica

Denominación de la asignatura	La sociología como disciplina científica
Máster al que pertenece	Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento
Créditos ECTS	4
Cuatrimestre en el que se imparte	Primer cuatrimestre
Carácter de la asignatura	Obligatoria

Presentación

El objetivo de esta asignatura es **analizar el papel que actualmente juega la Sociología en las Ciencias Sociales**, y profundizar en las aportaciones que realiza esta disciplina para el **conocimiento de la realidad social**. La asignatura introduce al alumno en algunos de los debates epistemológicos, teóricos y metodológicos más actuales. Se realiza un recorrido que comienza reflexionando sobre el **propio objeto de las ciencias sociales**, con sus **ventajas e inconvenientes**, así como **semejanzas y diferencias con otras ciencias**. Se analizan las distintas propuestas metodológicas para medir la realidad social, y se repasan los principales contribuciones realizadas en el último siglo. La orientación de la asignatura es muy actual, por lo que se aborda el debate entre los **distintos tipos de corrientes sociológicas**: analítica, pública, aplicada, etc., y su papel para enfrentarse a los retos de las sociedades del futuro.

Contenidos

Tema 1. El objeto de la sociología

Introducción

La búsqueda del objeto: la eterna cuestión de la sociología

Tema 2. Medir y analizar la realidad social: la producción de datos sociales

Introducción

Criterios de calidad en la investigación social: la producción de datos sociales

Tema 3. El desarrollo del pensamiento sociológico: principales escuelas

Introducción

La sociología del siglo XX

Tema 4. La sociología como disciplina actual: el giro analítico

Introducción

Por un giro analítico en la sociología

Tema 5. Implicaciones de la sociología en la sociedad civil: la sociología pública

Introducción

El resurgimiento de la sociología pública

Tema 6. Los nuevos retos de la sociología: la sociedad posmoderna

Introducción

Fragmentos de la realidad social posmoderna

Tema 7. El futuro de la sociología

Introducción

Reflexiones sobre el presente y el futuro de la sociología



Desigualdades y estratificación social

Denominación de la asignatura	Desigualdades y estratificación social
Máster al que pertenece	Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento
Créditos ECTS	4
Cuatrimestre en el que se imparte	Primer cuatrimestre
Carácter de la asignatura	Obligatoria

Presentación

Esta asignatura aborda las distintas aportaciones teóricas que se han realizado para explicar los **procesos de estratificación y desigualdad social**. Durante su impartición se revisarán **estudios clásicos y contemporáneos** realizados sobre esta cuestión. De su desarrollo, el alumno aprenderá las **principales herramientas** teóricas para poder analizar, comprender y reflexionar sobre la estructura de los fenómenos sociales y su cambio. Se prestará especial atención a los **procesos de dualización** presentes en las sociedades de conocimiento. Concretamente las **nuevas formas de exclusión social** (nuevas formas de pobreza, aislamiento, soledad, drogodependencias, brechas digitales), y las **consecuencias** derivadas de a revolución científico-tecnológica.

Algunos de los contenidos de la asignatura serán:

- Estudiar en profundidad los componentes básicos de la **clase social**, **distribución de la riqueza y el poder y movilidad social**, y las **mutaciones experimentadas en las sociedades del conocimiento**.
- **Teorías de las clases sociales, teorías de la desigualdad, teorías y sistemas de estratificación**, etc., y su aplicación a los nuevos escenarios de las sociedades del conocimiento.
- Estudio de los **procesos de estratificación social y dinámicas de desigualdad**, y más concretamente los **procesos de dualización** experimentados por las sociedades del conocimiento.

Contenidos

Tema 1. La estructura social: un recorrido analítico e histórico

Introducción

Problemas sobre el concepto de estructura social

Los primeros usos del concepto de estructura social

Elementos que componen el concepto de estructura social

Concepciones divergentes de estructura social

La estructura social en el marxismo

La estructura social en el funcionalismo

La desigualdad, un rasgo distintivo de las sociedades humanas

La desigualdad social en el pensamiento social

Los sistemas de estratificación social

La formación histórica del concepto de clase social

La estructura social: un recorrido analítico e histórico

Tema 2. Las clases sociales en la teoría marxiana

Introducción

Clases sociales y modos de producción



El modo de producción capitalista: ¿dos o tres clases?
Clases sociales y reproducción del modo de producción
Grupo social, clase y fracción de clase
Interés de clase
Conciencia de clase e instinto de clase
Clases sociales y formación social
Clases de transición
Situación de clase
Clases sociales y coyuntura política
Conclusión: las clases sociales como portadoras de determinadas estructuras
Las clases sociales en la teoría marxiana

Tema 3. Las clases sociales en la teoría weberiana

Introducción
Premisas fundamentales: la teoría general del hecho social
La teoría de las clases, del estatus y del poder
Las clases sociales en la teoría weberiana
Master Universitario en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento Página 6 de 54

Tema 4. Las teorías funcionalistas de las clases sociales: Talcott Parsons

Introducción
La teoría funcionalista y su crítica
Talcott Parsons
La Teoría general de la acción
La Teoría de la estratificación
Las teorías funcionalistas de las clases sociales: Talcott Parsons

Tema 5. Las teorías funcionalistas de las clases sociales: el problema del estatus y el problema del poder

Introducción
El problema del estatus
El problema del poder según Lenski
El problema del poder según Wright Mills
Las investigaciones sobre la distribución del poder. Monolitismo o pluralismo
Bottomore. Élite y clase dominante
Las teorías funcionalistas de las clases sociales: el problema del estatus y el problema del poder

Tema 6. Las clases sociales y su conflicto en Dahrendorf

Introducción
La teoría del conflicto
Las clases sociales como grupos antagónicos
La sociedad postcapitalista
El *homo sociologicus*
Las clases sociales y su conflicto en Dahrendorf

Tema 7. Clases medias, infraclases y movilidad social

Introducción
Clases medias
Infraclases
Movilidad social
Clases medias, infraclases y movilidad social
Juventud y dependencia familiar en España



Modernización y cambio social

Denominación de la asignatura	Modernización y cambio social
Máster al que pertenece	Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento
Créditos ECTS	4
Cuatrimestre en el que se imparte	Primer cuatrimestre
Carácter de la asignatura	Obligatoria

Presentación

La asignatura ha sido diseñada con el propósito de conocer, comprender y analizar los **factores fundamentales que explican el cambio** y los **principales cambios sociales** que hoy encaran **Europa y España**. En particular el interés se centra en la comprensión de estos cambios en las **áreas de interés del trabajador social**.

El cambio se aborda como un fenómeno permanente **producto de la interacción humana**. El futuro, aunque estrechamente condicionado por las acciones del presente, no puede concebirse como una mera prolongación del pasado. Se analizan los ejes en los que se sustenta el cambio: **las ideas, los valores, las instituciones** y se discute acerca de las limitaciones de algunos modelos como el de la racionalidad económica para explicar el cambio. Se resalta el **carácter multicausal** de los fenómenos y de los modelos con lo que es preciso abordar el **diseño y ejecución de políticas públicas en el ámbito social**. La asignatura está atravesada por grandes ejes: **relación cambio tiempo, el papel de la incertidumbre y de la planificación, la innovación, las perspectivas estáticas y dinámicas, los temas de la ética, la responsabilidad y la democracia**.

Asimismo se abordan los grandes cambios sociales y la necesidad de asumir modelos dinámicos de interpretación y los sistema de comparación internacional (**benchmarking**). Se discute la necesidad de adecuar los modelos y de comprender como se pueden producir cambios eficaces y también como los valores y las instituciones pueden limitar el cambio social. En el curso se abordan los **grandes megacambios que impactan a la humanidad y a los países de la Unión Europea**. El primero es el de la **globalización** que permite abordar una serie de temas como: **integración, cooperación, competencia, mercados, los temas del ambiente, los nuevos movimientos sociales y las políticas de seguridad social**. Se analiza el tema medular de la **empresa, el empleo y la economía**. En la discusión se trabajan los temas de empresa, redes empresariales, la nueva realidad del trabajo y del trabajador el papel de la productividad, la competitividad y la innovación. Se dedica una atención especial a los cambios asociados al desarrollo de las **Tecnologías de la Información y la Comunicación** y su efecto en todos los ámbitos del quehacer humano y particularmente en el social. Se incluye el análisis de la **dimensión educativa**, componente fundamental del Estado de Bienestar y el desarrollo: **el capital humano**. El análisis permite conectar con el tema del Estado de bienestar y el futuro del mismo con base a los profundos cambios demográficos que a su vez produce efectos sobre los **sistemas de sanidad, pensiones y jubilación**. El curso se cierra analizando las **políticas sociales** y las transformaciones que están aconteciendo para asegurar la **sostenibilidad**

del Estado de Bienestar. Se analiza lo relativo a los procesos democráticos, derechos humanos, cohesión, integración y pluralidad en un mundo crecientemente globalizado e interdependiente

Contenidos

Tema 1. La noción de cambio

Introducción

Características del cambio

Magnitud y áreas de cambios

Los grandes cambios que impulsan los países europeos, los grandes retos que asume la unión europea

Concepciones divergentes de estructura social

La sociedad abierta y sus enemigos

Los fundamentos de la libertad

Tema 2. La globalización como marco de referencia del Cambio social

Introducción

En busca de un nuevo orden

Tema 3. Una economía de conocimientos y servicios. La empresa y el empleo

Introducción

Cambio económico en Europa y España

Política macroeconómica. Déficit fiscal

La estructuración de los mercados: el mercado financiero y de capitales

La nueva realidad del trabajo y del trabajador. La nueva estructura del empleo

El cambio climático

Los retos para de la responsabilidad social empresarial

Creatividad, capitalismo y justicia distributiva

Tratado de Lisboa

Tema 4. Nuevas tecnologías: sociedad de la información y el conocimiento

Introducción

La generación interactiva

Cambios en la empresa y el trabajo

Nuevas tecnologías, educación y formación de capital humano

La comunicación en la empresa y en las organizaciones

Tema 5. Estado de Bienestar y cambios en la realidad y las políticas sociales

Introducción

El Estado de bienestar: cambios y retos

Cambio demográfico, efecto sobre el sistema de seguridad social y sobre la solidaridad intergeneracional

Familia y valores

Globalización e inmigración

Democracia siglo XXI

Cambios sociales y política social: dónde estamos y hacia dónde vamos

Tres décadas de cambio social en España

Tema 6. Educación y cambio

Introducción

El sujeto que aprende y la atención de las diferencias y de los ritmos

Características educación superior

El valor de educar

Tema 7. Los retos de la democracia y la participación en la Unión Europea



Introducción

La Europa de las regiones
¿Qué es la democracia?

Teorías sociológicas

Denominación de la asignatura Teorías sociológicas

Master al que pertenece Master universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento

Créditos ECTS 4

Cuatrimestre en el que se imparte Primer cuatrimestre

Carácter de la asignatura Obligatoria

Presentación

La asignatura de **Teorías Sociológicas** presenta un panorama de los principales autores y marcos conceptuales que han permitido la emergencia de las ciencias sociales en general, y muy en particular de la **sociología**, como ciencia de análisis de la sociedad. De esta manera, esta asignatura da cuenta de los tres principales autores clásicos de la teorización en sociología: **Marx, Durkheim y Weber**. Esta triada estableció, entre mediados del siglo XIX y las dos primeras décadas del siglo XX, las **formas de pensar y teorizar sobre la realidad social** que, de una u otra manera, han llegado hasta nuestros días. Pero en la segunda mitad del siglo XX también han emergido, en lo que se llama la **teoría sociológica moderna**, otras corrientes novedosas en la forma de entender y explicar el mundo social. Como más destacadas se diseccionarán el **estructural-funcionalismo**, las **microsociologías o sociologías de la vida cotidiana** y las **teorías de la elección racional**. Como conclusión, y para dar cuenta de los debates actuales en la teorización sobre las sociedades contemporáneas, se presentará la conceptualización de nuestras sociedades avanzadas como un nuevo tipo de sociedad, la etiquetada como **sociedad de la información y del conocimiento**.

Contenidos

Tema 1. La obra de Marx y la sociología de orientación marxista

Introducción

Conflicto social y emancipación humana: Karl Max y Friedrich Engels

Tema 2. Durkheim y la fuerza de lo social

Introducción

Emile Durkheim (1858-1917)

¿Para qué la ciencia social?

Tema 3. Weber: de la acción social a la racionalización del mundo

Introducción

Max Weber

Tema 4. El estructural-funcionalismo. La obra de Parsons y Merton

Introducción

Funcionalismo, estructuralismo, teoría de sistemas

Tema 5. El estudio de la vida cotidiana. La emergencia de la microsociología

Introducción

El enigma de la vida cotidiana

Tema 6. Sociología y elección racional

Introducción

Sociología y elección racional



Fundamentos para el análisis de datos

Denominación de la asignatura Fundamentos para el análisis de datos

Máster al que pertenece Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento

Créditos ECTS 4

Cuatrimestre en el que se imparte Primer cuatrimestre

Carácter de la asignatura Obligatoria

Presentación

Fundamentos para el Análisis de Datos es una asignatura que tiene por objetivo acercar a los alumnos/as de este máster la importancia que tiene, en la intervención social, el manejo de las **herramientas estadísticas**. En concreto, esta asignatura tiene como objetivo que los alumnos profundicen en el conocimiento de los **paradigmas de análisis cuantitativos** para, a partir de ahí y utilizando los recursos analíticos estadísticos, puedan **contrastar empíricamente hipótesis** especialmente ligadas al campo de la intervención social. Para ello es necesario conocer las bases teóricas y empíricas de la estadística aplicada.

Para el desarrollo los contenidos de esta asignatura se centrarán en el **manejo conceptual de las bases teóricas de la estadística** (muestras y población, estadísticos y parámetros); se profundizará en la **estadística descriptiva** y en la **estadística inferencial**; aprenderemos a manejar los **conceptos de estimación y test de hipótesis** y profundizaremos en la **aplicabilidad de la representación gráfica**, centrándonos especialmente en **realidades sociales ligadas a la intervención social y nuevas necesidades sociales**. Todo esto se hará siguiendo una metodología docente basada en ejemplos y tratando de ayudar al estudiante a acercarse a la estadística sin miedo viendo en ella una compañera imprescindible en la investigación social.

Contenidos

Tema 1. La estadística y su relación con las Ciencias Sociales

Introducción

Estadística, orden natural y orden social

Modelos, analogías y razón estadística, 1760 – 1900

Tema 2. Los conceptos básicos del análisis de datos

Introducción

Fundamentos del análisis de datos

Tema 3. Análisis estadístico descriptivo

Introducción

Características de una distribución de frecuencias: tendencia central, dispersión y **distribución normal**



Tema 4. Introducción al análisis estadístico inferencial: el estudio de probabilidades

Introducción

Estadística inferencial: probabilidades y tipos de muestreo

Tema 5. Nociones básicas sobre muestreo en ciencias sociales

Introducción

Elección de la muestra y el error muestral

Inferencia estadística, niveles de precisión y diseño muestral

Tema 6. El contraste de hipótesis en ciencias sociales

Introducción

Test de hipótesis

Tema 7. La representación gráfica y en tablas en ciencias sociales

Introducción

Estadística descriptiva: distribuciones de frecuencias, histogramas y gráficos

La enseñanza de la estadística y de las técnicas de investigación social a distancia



Técnicas de investigación social I

Denominación de la asignatura	Técnicas de investigación social I
Máster al que pertenece	Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento
Créditos ECTS	4
Cuatrimestre en el que se imparte	Primer cuatrimestre
Carácter de la asignatura	Obligatoria

Presentación

Esta asignatura es muy importante para todas aquellas personas interesadas en el estudio y análisis de la realidad social. Su finalidad es introducir al alumno en el proceso de investigación científica dotándole de herramientas cuantitativas para la recolección y el análisis de datos sociales. En primer lugar, se presentan los distintos métodos de investigación utilizados por los científicos sociales y las tendencias actuales dirigidas hacia la combinación metodológica.

Posteriormente, se profundiza en la realización de una investigación social, desde la formulación de la pregunta de investigación a la realización de hipótesis y la estrategia metodológica para darle respuesta. Para realizar este proceso con éxito, es muy importante desarrollar habilidades como la búsqueda de datos y su análisis en fuentes secundarias, la operacionalización de conceptos, el diseño de cuestionarios y tratamiento de datos, así como, la realización del informe de investigación. Todas estas cuestiones son tratadas en esta asignatura, con una orientación eminentemente práctica.

Contenidos

Tema 1. El objeto y el método en investigación social

Introducción

El análisis de la realidad social: aproximaciones metodológicas

Bases empíricas y teórico metodológicas en el origen de la sociología

Tema 2. El proyecto de investigación

Introducción

La organización de la investigación

Tema 3. La operacionalización de conceptos

Introducción

La operacionalización de conceptos

Tema 4. El uso de fuentes documentales y estadísticas

Introducción

El uso de fuentes documentales y estadísticas

Tema 5. La investigación social mediante encuesta

Introducción

La investigación social mediante encuesta

La senda tortuosa de la "calidad" de la encuesta

Tema 6. El análisis cuantitativo de datos

Introducción

El análisis de los datos



Tema 7. El informe de investigación social

Introducción

El informe de la investigación

Técnicas de investigación social II

Denominación de la asignatura Técnicas de investigación social II

Máster al que pertenece Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento

Créditos ECTS 4

Cuatrimestre en el que se imparte Primer cuatrimestre

Carácter de la asignatura Obligatoria

Presentación

La asignatura de **Técnicas de Investigación II** está dedicada a presentar y profundizar en las llamadas **técnicas de investigación cualitativa**. Por tanto, mutuamente **se complementa** con la asignatura de **Técnicas de Investigación I** dedicada a las **técnicas cuantitativas**. Esto es así porque la realidad social es compleja y heterogénea y, por ello, necesita tanto de una aproximación que presente tanto las **singularidades del objeto de las ciencias sociales y su concreción en el método de la investigación social** (técnicas cualitativas) como de un enfoque que precise y cuantifique con una **base estadística** las relaciones que se dan (técnicas cuantitativas) entre las distintas variables que conforman la realidad social.

Esta asignatura, además de establecer la singularidad cualitativa de la investigación social, presentará las **tres principales técnicas cualitativas: observación participante, entrevistas cualitativas** (distinguiendo entre las entrevistas abiertas o en profundidad y las historias de vida) y **grupos de discusión**. Tras el recorrido por las principales técnicas, se prestará atención a las **formas específicas de análisis de los datos** obtenidos con ellas. Finalmente, se atenderá a las **exigencias y pasos principales a cumplir** en el diseño de investigaciones realizadas mediante estas técnicas cualitativas.

Contenidos

Tema 1. Singularidades del objeto de las ciencias sociales y sus consecuencias en el método de la investigación social

Introducción

Cinco vías de acceso a la realidad social

Un esquema de la teoría social: parentesco, trabajo y comunicación

Tema 2. Observación participante

Introducción

En la práctica

Tema 3. Entrevistas abiertas o en profundidad

Introducción

Entrevistas en profundidad



Tema 4. Historias de vida

Introducción

Historias de vida

Tema 5. Grupo de discusión

Introducción

El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación

Tema 6. Análisis de datos cualitativos

Introducción

Algunas reflexiones sobre el trabajo de análisis sociológico del sistema de discursos

Tema 7. Diseño de estudios cualitativos

Introducción

Diseños y estrategias metodológicas en los estudios cualitativos



Evaluación de programas sociales

Denominación de la asignatura	Evaluación de programas sociales
Máster al que pertenece	Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento
Créditos ECTS	4
Cuatrimestre en el que se imparte	Primer cuatrimestre
Carácter de la asignatura	Obligatoria

Presentación

El objetivo principal de la asignatura **Evaluación de Programas Sociales** es dar a conocer desde el punto de vista multidisciplinar de las Ciencias Sociales Aplicadas lo que es el concepto de Evaluación de Programas y Políticas Públicas. En una sociedad cambiante y en la que está en entredicho los pilares de lo que se conoce como **Estado del Bienestar**, hay necesidad de conocer si se hace un buen uso de los fondos públicos –escasos – y si las medidas adoptadas por los mismos responden a las necesidades e intereses de los ciudadanos. En pocos años se ha pasado de no tener una cultura evaluativa en España a abrirse un **amplio campo profesional y académico**. Es decir, la Evaluación se ha convertido en el campo de análisis de numerosas disciplinas que intentan aproximarse al conocimiento de las Políticas Públicas implementadas por el Estado.

Por tanto, para llevar a cabo la misma se utilizan **distintas herramientas cuantitativas y cualitativas** que forman parte de la metodología propia de disciplinas como la **Sociología**, la **Ciencia Política**, la **Economía**, el **Derecho**, etcétera. En definitiva, se trata de conocer y comprender qué causas y qué consecuencias tiene una decisión para **buscar mejoras en los problemas que afectan a la ciudadanía**. Ofrecer **datos, herramientas metodológicas y de análisis que permitan avanzar** en lo que se viene denominando gobernabilidad, buen gobierno y calidad democrática.

Contenidos

Tema 1. Introducción al concepto de evaluación en las Ciencias Sociales Aplicadas

Introducción

Perspectiva Histórica de la Evaluación

La Evaluación de Políticas y Programas: el concepto de evaluación y objetivos

La Evaluación de Políticas Públicas y su institucionalización en España

Tema 2. La evaluación de políticas y programas sociales como fase del análisis de políticas públicas

Introducción

El análisis de Políticas Públicas: Fases (aproximaciones académicas, clásicas y actuales)

El estudio de las Políticas Públicas

Tema 3. El marco de referencia para la evaluación: algunas ideas clave

Introducción

Aproximación a la Evaluación a través del análisis de Políticas Públicas



La Evaluación de la acción pública como responsabilidad democrática

Tema 4. Tipos, modelos y enfoques de la Evaluación I: Aproximación Teórica

Introducción

Tipos y modelos: una aproximación

Tema 5. Tipos, modelos y enfoques de la Evaluación II: Estudios de casos

Introducción

Evaluación de Planes de Igualdad

Análisis y evaluación de Políticas Sociales

Evaluación de entrada y programas de intervención social

Tema 6. Metodología en la evaluación de programas

Introducción

Especificidad de la metodología de Evaluación

Procedimiento de recogida de información

Tema 7. Evaluación e Intervención Social: nuevas demandas, nuevas necesidades, nuevos yacimientos de empleo

Introducción

La profesión del evaluador de políticas, programas y servicios sociales

La Evaluación como nuevo yacimiento de empleo

La Evaluación de programas de intervención social



Tercer sector e intervención social

Denominación de la asignatura	Tercer sector e intervención social
Máster al que pertenece	Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento
Créditos ECTS	4
Cuatrimestre en el que se imparte	Segundo cuatrimestre
Carácter de la asignatura	Optativa

Presentación

Dos son los objetivos que se persiguen en este curso: presentar los **puntos fuertes y débiles de las teorías más significativas** y elaborar un **"nuevo sistema de observación"** que permita interpretar el fenómeno **"Tercer Sector"** como relación social "sui generis" de las sociedades complejas. Más allá del binomio **Estado-Mercado**, y desde una perspectiva comparada en la que se incluye un análisis pormenorizado de las diferentes configuraciones de los sistemas de bienestar en Europa y Norteamérica, este curso pretende introducir a alumnado en los **nuevos actores que están diseñando la emergente sociedad post-moderna**. Uno de estos actores es aquella **esfera social caracterizada por una alta motivación altruista** que induce a los sujetos a individuar necesidades colectivas no atendidas suficientemente por la acción del Estado o del Mercado, los grandes actores de la modernidad.

La programación del curso parte del análisis que en los últimos veinte años, economistas, politólogos y sociólogos han afrontado teórica y empíricamente: el diversamente denominado **Tercer Sector**, *Sector Non Profit*, *Voluntary Sector*, Privado Social, Tercera Dimensión o *Charity Sector*. En este curso se desarrollará un análisis sistemático en el que se abordará la **emergencia, configuración y funciones** de este nuevo actor social de los sistemas de bienestar avanzados, a través de los siguientes bloques temáticos:

- ¿Qué es el Tercer Sector?: **cultura, normatividad, organización y rol societario**.
- **Tercer Sector y Sociedad compleja**: el debate teórico.
- La especificidad organizativa del Tercer Sector: **tipos y dinámicas**.
- ¿Cómo funcionan las organizaciones de Tercer Sector? Análisis de la **estructura y de las dinámicas organizativas**.
- Modelos institucionales de Tercer Sector: una **comparación internacional**.

Contenidos

Tema 1. De las versiones modernas de la ciudadanía a la ciudadanía de las autonomías sociales de la postmodernidad



Introducción

De las versiones modernas de la ciudadanía a la ciudadanía de las autonomías sociales de la postmodernidad

Tema 2. El desarrollo de las Organizaciones del Tercer Sector en el proceso de modernización y más allá

Introducción

El desarrollo de las Organizaciones del Tercer Sector en el proceso de modernización y más allá

Tema 3. Tercer Sector y política social

Introducción

Tercer Sector y política social

Tema 4. La especificidad organizativa del tercer sector: tipos y dinámicas

Introducción

La especificidad organizativa del tercer sector: tipos y dinámicas

Tema 5. La toma de decisiones en las organizaciones del Tercer Sector español

Introducción

La toma de decisiones en las organizaciones del Tercer Sector español

Tema 6. Tendencias de cambio del Tercer Sector en la Unión Europea y en España

Introducción

Tendencias de cambio del Tercer Sector en la Unión Europea y en España

Tema 7. Las asociaciones sociales, una realidad a la búsqueda de conceptualización y visualización

Introducción

Las asociaciones sociales, una realidad a la búsqueda de conceptualización y visualización



Familia e intervención social

Denominación de la asignatura	Familia e intervención social
Máster al que pertenece	Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento
Créditos ECTS	4
Cuatrimestre en el que se imparte	Segundo cuatrimestre
Carácter de la asignatura	Optativa

Presentación

Esta asignatura tiene como objetivo acercar al alumno a las **transformaciones** que están aconteciendo en el seno familiar y en reflexionar sobre distintas **estrategias de intervención**. La asignatura comienza analizando la situación de la **familia española actual** y las principales tendencias que le han venido afectando en los últimos años. La finalidad es que el alumno obtenga una **visión realista de la familia en nuestro país**, prestando especial atención a la **emergencia de nuevas formas familiares**.

Posteriormente, se aborda el funcionamiento interno de la familia a partir de la articulación de la solidaridad familiar y las estrategias que conllevan al mantenimiento del bienestar familiarista. Desde un punto de vista macrosociológico, también se estudia la definición de **políticas familiares** en los diversos ámbitos y teniendo en cuenta a todos los **actores sociales**. Intervenir en la esfera familiar es clave para la elaboración del bienestar social, por ello también se analizan de forma monográfica el papel de las **asociaciones** en este ámbito y el tema específico de la **conciliación**. En definitiva, todos tema muy actuales y claves para trabajar en el ámbito del **bienestar social**.

Contenidos

Tema 1. La gran transformación de la familia española

Introducción

La gran transformación de la familia española durante la segunda mitad del siglo XX

Tema 2. Las emergencias de nuevas formas familiares

Introducción

Qué nueva intervención para qué nuevas realidades familiares

Tema 3. Las funciones de la familia: la solidaridad familiar

Introducción

Consecuencias de la caída de la fecundidad sobre los intercambios entre generaciones



Tema 4. Familia y estado del bienestar: las políticas familiares

Introducción

La articulación entre familia y bienestar social en los países del sur de Europa

La política familiar y la nueva demografía

Tema 5. Familia y tercer sector: las asociaciones familiares

Introducción

Emergencia y configuración del asociacionismo familiar en España

Tema 6. El gran reto para escuelas y familias: la conciliación de la vida familiar y laboral

Introducción

Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España

Tema 7. Nuevas intervenciones sociales para las nuevas realidades familiares

Introducción

Política familiar e intervención familiar: una aproximación

Qué nueva intervención para qué nuevas realidades familiares



Estado de Bienestar e intervención social

Denominación de la asignatura Estado de Bienestar e intervención social

Máster al que pertenece Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento

Créditos ECTS 4

Cuatrimestre en el que se imparte Segundo cuatrimestre

Carácter de la asignatura Optativa

Presentación

Entre los propósitos y objetivos del curso se encuentran el presentar una visión general, y en la medida de lo posible interdisciplinar, del **Estado de bienestar**, con especial atención a su **desarrollo posterior a la II Guerra Mundial** y a su **crisis**, que tiene lugar a partir de 1973 y se prolonga hasta el momento actual.

El Estado de bienestar ha sido un elemento crucial en la configuración política y social de las sociedades avanzadas, y pese a las **dificultades** que ha de arrastrar hoy en día (no sólo **económicas** por razón de la crisis fiscal y de la globalización, sino **ideológicas** a causa de la generalización del neoliberalismo), no puede decirse que haya sido desmantelado ni siquiera por los Gobiernos que se lo han propuesto, que se han limitado a erosionarlo o "adelgazarlo".

El programa del curso abordará las siguientes cuestiones referidas a la configuración de los Estados de bienestar y sus problemas sociales. Así se tratarán temas como:

- **Ciudadanía, derechos sociales y Estado de bienestar.**
- **Políticas keynesianas de mantenimiento de la demanda y el pleno empleo.**
- **La norma fordista de producción y consumo de masas.**
- **Precedentes y evolución histórica del Estado de bienestar. Los modelos del Estado de bienestar.**
- **Contenidos del Estado de bienestar: la seguridad social (los grandes servicios: sanidad, educación, vivienda) y la redistribución de la renta (erradicación de la pobreza y reducción de la desigualdad, mantenimiento del pleno empleo, las prestaciones asistenciales, la propuesta de la Renta Básica).**
- **Bienestar y desarrollo económico: el costo del bienestar y el volumen del sector público de la economía.**

Contenidos

Tema 1. La política social desde la primera industrialización a las sociedades complejas



Introducción

La política social desde la primera industrialización a las sociedades complejas

Tema 2. Sociología y planificación social

Introducción

Sociología y planificación social

Tema 3. Política social y ciudadanía: viejos y nuevos desafíos

Introducción

Política social y ciudadanía: viejos y nuevos desafíos

Tema 4. Los sistemas de protección social en Europa: conceptos y estrategias de futuro

Introducción

Los sistemas de protección social en Europa: conceptos y estrategias de futuro

Tema 5. Nuevas dimensiones de las políticas sociales: la *community care*

Introducción

Nuevas dimensiones de las políticas sociales: la *community care*

Tema 6. Desafíos del servicio social en el marco de las nuevas políticas sociales

Introducción

Desafíos del servicio social en el marco de las nuevas políticas sociales

Tema 7. El *welfare mix* y sus políticas sociales: Lógicas "liberales/laboralistas" versus lógicas "societarias"

Introducción

El *welfare mix* y sus políticas sociales: lógicas "liberales/laboralistas" versus lógicas "societarias"

"La reforma del Estado de Bienestar: Derechos, deberes e igualdad de oportunidades"



Inmigración e integración

Denominación de la asignatura	Inmigración e integración
Máster al que pertenece	Master universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento
Créditos ECTS	4
Cuatrimestre en el que se imparte	Segundo cuatrimestre
Carácter de la asignatura	Optativa

Presentación

El fenómeno migratorio alcanza todos los continentes y áreas geopolíticas del mundo. Así, las **migraciones**, entendidas como movimientos de seres humanos, constituyen un hecho que forma parte del devenir histórico de todos los pueblos; han existido siempre y han contribuido, y lo seguirán haciendo, al **desarrollo y transformación de las sociedades**.

En esta asignatura estudiaremos la **evolución y situación actual del fenómeno migratorio**. Conoceremos el **perfil de los inmigrantes en España**, haciendo un análisis de su situación personal, familiar, social, laboral y legal, entre otras. Además, veremos cuáles son las **políticas de extranjería** y cómo es la **respuesta de la Administración** (Unión Europea, Gobiernos central, autonómico y local).

También nos acercaremos a las **políticas de las Comunidades Autónomas** (prestaciones y servicios, promoción de la interculturalidad...). Las **respuestas de la sociedad civil** (organizaciones de inmigrantes, órganos de participación, mediación cultural, etc.) también serán objeto de nuestro estudio. Por último, dedicaremos un tema a la **teoría y práctica del multiculturalismo**.

Contenidos

Tema 1. Conceptos y teorías explicativas del proceso migratorio

Introducción

Las migraciones como proceso social

Una invitación a la sociología de las migraciones

Tema 2. Perfiles y dimensiones del proceso de integración de los inmigrantes

Introducción

La integración de los extranjeros. Un análisis transversal desde Andalucía

La integración de los inmigrantes: conceptualización y análisis

Tema 3. La política migratoria: componentes y elementos de análisis



Introducción

Inmigrantes y Estados. De la invisibilidad a la palestra política

Políticas de inmigración en Estados Democráticos Liberales

Tema 4. Inmigración y ciudadanía ¿Cómo afecta la inmigración al sistema liberal democrático?

Introducción

El turno de los inmigrantes. Esferas de Justicia y Políticas de Acomodación

Inmigración, derechos liberales y ciudadanía política

Tema 5. Modelos de incorporación de los inmigrantes

Introducción

Inmigración y modelos de incorporación: contextos, claves del debate y tendencias de futuro

Inmigración, gestión política y diferencia cultural

Tema 6. Políticas de integración de los inmigrantes en España

Introducción

Políticas de integración: el Plan Estratégico de Ciudadanía e integración

Políticas de integración o las "3R": redistribución, reconocimiento y representación

Tema 7. Teoría y práctica del multiculturalismo

Introducción

La sociedad multiétnica: pluralismo, multiculturalismo y extranjeros

Un proceso de doble sentido: el modelo de integración de Canadá



Pobreza, exclusión social e intervención social

Denominación de la asignatura Pobreza, exclusión social e intervención social

Máster al que pertenece Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento

Créditos ECTS 4

Cuatrimestre en el que se imparte Segundo cuatrimestre

Carácter de la asignatura Optativa

Presentación

Pobreza, exclusión social e intervención social es una asignatura donde profundizaremos en el estudio de la **desigualdad** mediante el desarrollo de los **conceptos de pobreza, exclusión e intervención social**. Partiendo de la noción de **"ciudadanía social"** de T.H. Marshall, abordaremos cómo surgen y se desarrollan los **Estados de bienestar** y el subsiguiente desarrollo de los **derechos sociales** que van aparejados a ellos. También se definirán y desarrollarán, siempre desde una óptica sociológica, los conceptos de **"pobreza"** y **"exclusión social"**, explicando también de qué manera se operacionalizan dichos conceptos para su aplicación práctica en la investigación científica. Analizaremos el **papel de la intervención social en este tipo de fenómenos y procesos sociales**, así como también aportaremos los datos más actuales referentes a la pobreza y la exclusión social en **España, Europa y el mundo**. En definitiva, se trata de comprender los procesos de pobreza y exclusión social y su importancia histórica y actual en el contexto social, económico y global.

Contenidos

Tema 1. La pobreza y la exclusión social en el contexto del Estado de bienestar

Introducción

La desigualdad como problema histórico

Ciudadanía y clase social

Tema 2. Nociones básicas sobre la pobreza

Introducción

La pobreza: definición

Clases de pobreza

Tema 3. La medición de la pobreza

Introducción

La pobreza y su medición

Los índices de Naciones Unidas sobre pobreza: el PNUD

Ejercicio práctico para medir la pobreza

Tema 4. El concepto de exclusión social



Introducción

Terminos básicos relacionados con la exclusión social

El concepto de exclusión social

¿Qué cabe entender hoy por exclusión social?

Tema 5. Factores y dimensiones de la exclusión social

Introducción

Dinámica y principales factores de la exclusión social

Dimensiones de los procesos de exclusión: los tres ejes principales

Tema 6. Servicios sociales e intervención social en pobreza y exclusión

Introducción

Historia de los servicios sociales en España

Los servicios sociales en España y la lógica de la intervención social

Servicios sociales: las carencias relativas a pobreza y exclusión social

Tema 7. Realidades de la pobreza y exclusión social

Introducción

La pobreza en España según la ECV

Datos sobre pobreza y exclusión social

Algunas propuestas para superar la desigualdad social



Violencia de género e intervención social

Denominación de la asignatura	Violencia de género e intervención social
Máster al que pertenece	Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento
Créditos ECTS	4
Cuatrimestre en el que se imparte	Segundo cuatrimestre
Carácter de la asignatura	Optativa

Presentación

La asignatura de **Violencia de Género** pretende proporcionar un conocimiento básico y **multidisciplinar** acerca del tema, así como mostrar las **principales fuentes de datos y documentación** sobre la cuestión. Se comenzará mostrando las **tipologías, contextos, mitos e ideas erróneas** que se manejan en torno a la violencia de género. Seguidamente, se realizará un recorrido por la **legislación española, europea e internacional** más importante sobre la cuestión, incidiendo especialmente en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; las recomendaciones de Naciones Unidas; y las distintas directivas de la Unión Europea**. Se hará especial hincapié en mostrar las distintas maneras y los diferentes mecanismos a través de los cuales se ha aplicado esta legislación en las **empresas e instituciones españolas**. También prestaremos atención a la influencia de los **medios de comunicación** en la transmisión de **estereotipos** y destacaremos su potencial para favorecer la **igualdad**. Se mostrarán distintos ejemplos de **campañas publicitarias, cortometrajes y material informativo**.

Contenidos

Tema 1. La violencia contra las mujeres como objeto de estudio. Concepto. Tipologías.

Características. Las cifras

Introducción

La violencia de género: un problema social y político

Tema 2. Leyes españolas contra la violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género

Introducción

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Tema 3. Otras medidas públicas en España para la prevención y eliminación de la violencia de género

Introducción

Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género



Tema 4. El acoso sexual en el ámbito laboral

Introducción

La acción sindical frente al acoso laboral

Tema 5. La representación de la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación

Introducción

La construcción mediática de la violencia contra las mujeres desde la Teoría del

Enfoque

Tema 6. La figura del agente de igualdad y sus funciones

Introducción

Las figuras del agente y de promotor/a de la igualdad y sus funciones

Tema 7. El uso no sexista del lenguaje y La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Introducción

La utilización no sexista del lenguaje. La elaboración del discurso y de contenidos informativos desde la perspectiva de género



Envejecimiento e intervención social

Denominación de la asignatura	Envejecimiento e intervención social
Máster al que pertenece	Máster universitario en Intervención social en las Sociedades del Conocimiento
Créditos ECTS	4
Cuatrimestre en el que se imparte	Segundo cuatrimestre
Carácter de la asignatura	Optativa

Presentación

La asignatura **Envejecimiento e Intervención Social** plantea al alumno la necesidad de revisar algunas claves fundamentales en el análisis de los envejecimientos sociales como paso previo para proponer formas de intervención, fundamentalmente a modo de políticas y programas, adecuadas. Partiendo de la necesidad de aprender a auto-observarse como paso previo para reconocer las ineludibles prenociones de partida, la asignatura profundiza en las **teorías sociales sobre los envejecimientos**, familiariza a los alumnos con la perspectiva del **curso vital** y propone como espacio de trabajo el triángulo compuesto por la conexión existente entre las **formas de desigualdad social, las intervenciones y la producción de los distintos envejecimientos**. Tras detenerse en la diferenciación de los envejecimientos satisfactorios, activos y productivos, la asignatura aborda el estado actual de las **políticas públicas de envejecimiento** así como algunas de las claves fundamentales a la hora de diseñar y ejecutar un programa de intervención social en los envejecimientos. Al final, se le dedica un espacio específico a la perspectiva de **intervención intergeneracional**.

Contenidos

Tema 1. Envejecimiento: problematización e intervención social

Introducción

Repensando la intervención social

Análisis sociológico de la vejez en las sociedades occidentales

Tema 2. Teorías explicativas del envejecimiento como fenómeno social

Introducción

Diez visiones sobre la vejez: del enfoque de los déficits al enfoque positivo

Demografía, envejecimiento y crisis. ¿Es sostenible el Estado de Bienestar?

Tema 3. El curso vital, enfoque de estudio e intervención sobre el envejecimiento social

Introducción

Un curso vital más flexible. Nuevos riesgos y desafíos para la protección social

El ciclo vital revisado: las vidas de las mujeres mayores a la luz de los cambios sociales

Tema 4. Del envejecimiento a los envejecimientos



Introducción

Envejecimiento activo: un marco político

Envejecer construyendo sociedad

Tema 5. Envejecimientos, desigualdades e intervenciones sociales

Introducción

Un perfil de las personas mayores en España, 2009. Indicadores estadísticos básicos

Desigualdades territoriales en relación con el envejecimiento de la población española

Desigualdades sociales en la salud de las personas Mayores

Tema 6. Políticas y envejecimientos

Introducción

Principales líneas de actuación sobre políticas relacionadas con el envejecimiento activo

Políticas intersectoriales para abordar el envejecimiento activo

Características y retos del envejecimiento de la población. La perspectiva europea

Tema 7. Programas de intervención social en los envejecimientos

Introducción

Programas locales para saber envejecer y prevenir la dependencia

Intergeneracionalidad y envejecimiento activo de las personas mayores. Aportación de los programas intergeneracionales



Prácticas

Los alumnos que realizan el **Máster en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento** realizarán de modo obligatorio un **período de prácticas en instituciones y organismos**.

El desarrollo de las prácticas contempla **6 créditos** por alumno con relación al diseño y ejecución de su trabajo en el marco de las instituciones y organismos que han firmado convenios de colaboración con la Universidad Internacional de la Rioja.

Contextualización

El programa Máster en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento de la UNIR para ofrecer una mejor formación a sus alumnos ha previsto **prácticas en diversas instituciones españolas**. El objetivo de las prácticas es ofrecer a los alumnos la **posibilidad de adquirir las habilidades necesarias para desenvolverse en el ámbito de la investigación y en la esfera profesional**. Las entidades colaboradoras desarrollan su actividad en el campo de la acción social.

Con las prácticas se pretende que los estudiantes adquieran una serie de competencias específicas del posgrado y genéricas de la enseñanza de la UNIR:

Competencias específicas (SABER)

- Conocimiento y dominio de la metodología de investigación social (cuantitativa y cualitativa).
- Conocimiento de los componentes básicos de las desigualdades sociales y culturales.
- Análisis de las transformaciones sociales en las sociedades post-industriales.
- Conocimiento de la psicología social aplicada al estudio y análisis de los grupos sociales y organizaciones.
- Conocimiento de la perspectiva interdisciplinar de los procesos de cambio social.
- Conocimiento de la globalidad e interculturalidad de los fenómenos sociales.
- Conocimiento de las teorías sociológicas actuales dirigidas a la intervención social.
- Conocimiento de las técnicas de investigación estadísticas aplicadas a la sociedad post-industrial.
- Conocimiento de las variables e indicadores protagonistas para el estudio y análisis de la diferenciación social.

Competencias específicas (SABER-HACER)

- Habilidades para la evaluación y realización de estudios de calidad y satisfacción.
- Habilidades en el desarrollo de las organizaciones (asesoramiento, diseño y gestión de organizaciones e instituciones).
- Habilidades en gestión y organización de las personas y de las redes sociales que participan en proyectos colectivos.
- Capacidades para identificar y medir factores de vulnerabilidad social y procesos conflictivos.
- Capacidades en evaluar los proyectos de políticas públicas y de intervención social, así como sus resultados.
- Capacidades en elaborar, utilizar e interpretar indicadores sociales e instrumentos de medición social.
- Conocimientos y habilidades para plantear y desarrollar una investigación aplicada en las diferentes áreas de la sociedad.



- Capacidades en elaborar, utilizar e interpretar indicadores sociales e instrumentos de medición social.
- Capacidades en contribuir al diseño de políticas públicas orientadas a abordar problemas sociales.
- Capacidades en establecer, programar y ejecutar programas y proyectos de intervención social.
- Habilidad para trabajar en grupo, planificar y consensuar las tareas, de discutir los resultados y gestionar los conflictos.
- Capacidad de comunicar los resultados de una investigación, de una evaluación, de una propuesta etc., de manera clara y bien ordenada.
- Capacidad de analizar la realidad como un conjunto de fenómenos en interacción de carácter global y que por tanto siempre es necesario contextualizar.
- Habilidades para dinamizar grupos sociales que trabajan en la resolución de problemas colectivos.

Competencias genéricas (SABER-ESTAR Y SABER-SER)

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Conciencia de las características de la condición humana y por tanto de la necesidad de utilizar diferentes disciplinas científicas para aproximarse a los problemas sociales.
- Conocimiento y habilidades éticas de cara al ejercicio profesional.
- Capacidad crítica tanto a propósito de las teorías científicas como de las doctrinas ideológicas y las prácticas sociales.
- Capacidad de organización y planificación.
- Capacidad de gestión del conocimiento y la información.
- Resolución de problemas.
- Tolerancia a la incertidumbre.
- Toma de decisiones.
- Autonomía crítica.
- Capacidad para el trabajo en equipo y la cooperación interdisciplinar.
- Habilidades sociales y conducta asertiva.
- Responsabilidad.
- Compromiso ético.
- Pro actividad.
- Creatividad.
- Innovación.
- Espíritu de trabajo.
- Espíritu emprendedor.
- Voluntad de rigor.
- Motivación positiva de realización.
- Capacidad de empatía.

Conocimientos previos recomendables

Para realizar las prácticas es necesario haber cursado las asignaturas del máster correspondientes a los tres módulos que lo componen. Concretamente el módulo teórico, el módulo metodológico y el módulo de especialización.

Resultados de aprendizaje

A partir del desarrollo de las competencias expuestas anteriormente y por medio de las prácticas en alguna de las instituciones y organismos colaboradores del programa Máster en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento, se pretende que los estudiantes alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:



- Comprender la lógica de funcionamiento de las instituciones dedicadas a la acción social en España.
- Conocer las entidades que trabajan en el ámbito de la acción social.
- Adquirir habilidades para la investigación sociológica de los problemas sociales.
- Adquirir habilidades para una profesionalización en el campo de intervención social.
- Adquirir habilidades para una profesionalización en el campo de la evaluación de necesidades sociales y de programas sociales.

Contenido

Los alumnos deberán desempeñar las tareas que le sean asignadas en las entidades y organismos en donde realicen las prácticas.

Recursos de apoyo al estudio

El **coordinador del Máster** supervisará las solicitudes de los alumnos para la realización de las prácticas. El **servicio de gestión de prácticas de la UNIR** se encargará del trámite de las mismas, así como del establecimiento de contactos y convenios con las instituciones seleccionadas por los alumnos.

Evaluación de los aprendizajes

Los responsables de las entidades y organismos colaboradores emitirán un **informe de seguimiento de cada uno de los alumnos**, en donde se muestre su aprovechamiento de la actividad y una valoración de la misma.

La **evaluación de las prácticas** se llevará a cabo en función del **informe** que emita la entidad donde se están realizando. Dicha valoración la llevará a cabo el Director del Máster:

- 20% del informe elaborado por la persona del centro donde se realizan las prácticas.
- 80% procede del informe final de prácticas elaborado por los alumnos.

El Informe Final de Prácticas: Es un documento en el que se recoge el trabajo realizado. Consta de 3 partes:

- Una parte dedicada a la **descripción del área** donde realizan las prácticas.
- Otra parte en que se especifiquen las **tareas realizadas**.
- Y por último, una **valoración de lo aprendido y ejecutado**.
- Serán aproximadamente **10 páginas**.

Trabajo Fin de Máster

Naturaleza y características del TFM

El **Trabajo fin de máster (TFM)** supone la realización por parte del estudiante de un proyecto, memoria o estudio, en el que aplique y desarrolle los conocimientos adquiridos en las enseñanzas seguidas. Debe realizarse en la **fase final** del plan de estudios, tiene **carácter obligatorio** y una carga lectiva de **6 ECTS**. Debe ser realizado de forma **individual** y bajo la supervisión del director asignado.

El estudiante que haya entregado la memoria del TFM será considerado el autor del trabajo y único responsable ante las reclamaciones de terceros que pudieran surgir respecto a sus derechos de autor.



El TFM concluirá con su **defensa**, en la que el estudiante deberá realizar una exposición de trabajo en público y en castellano.

Requisitos académicos para registrar y defender el TFM

Para el inicio TFM deberá **obligatoriamente haberse cursado el primer cuatrimestre del máster**.

Para la defensa del TFM deberán **obligatoriamente haberse aprobado todas las asignaturas que conforman el plan de estudios del máster y contar con la aprobación del director asignado**.

Asesoramiento

A cada estudiante se le asignará, de manera individual, un director de TFM cuya función consistirá en orientarle durante la realización del trabajo, supervisarlo y velar por el cumplimiento de los objetivos fijados (aprobación del tema, contenido, viabilidad de la propuesta, desarrollo del trabajo, búsqueda de las fuentes, etc.).

Además, cada estudiante, **podrá asistir a las clases presenciales virtuales** en las que el profesor responsable de su línea de investigación explicará a los estudiantes todo lo necesario para poder realizar el TFM con calidad.

Requisitos para presentarse a la defensa del TFM

1. El alumno ha de haberse matriculado previamente en el "Trabajo de fin de máster".
2. La fecha de la defensa será entre 30 y 90 días desde la fecha de entrega del TFM, una vez que considere que el trabajo es apto para la defensa.
3. Tanto la memoria del TFM como los archivos anejos habrán de entregarse (3 ejemplares impresos y una copia digital en CD) en la fecha prevista en cada convocatoria.

Acto de defensa

Para realizar la defensa del TFM, se informará a través del campus virtual de las fechas, sedes y horas disponibles.

La defensa del TFM ante el tribunal se realizará por el estudiante, mediante la exposición oral de sus líneas principales, dentro del plazo máximo establecido.

El estudiante dispondrá de un tiempo máximo de **treinta (30) minutos** en total para exponer los elementos esenciales de su trabajo. A continuación, el estudiante contestará a las preguntas que plantee el tribunal, el cual dispondrá de un máximo de **quince (15) minutos** para las preguntas y aclaraciones.



Visto Bueno en el
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
CULTURA Y DEPORTE
El día 09 de Agosto de 2017

LAURA HERNÁNDEZ NAVARRO
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE FAMILIAS
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA

09.08.2017
D. M. JUAN LUIS
ASISTENTE SOCIAL
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Bogotá, D.C.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL 17/01/2018
RADICADO: 2018-EE-005859 Fol: 1 Anex: 0
Destino: LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRÁN
Asunto: NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA
RESOLUCIÓN

Señor (a)
LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRÁN
E-mail: leydijnb@hotmail.com

Asunto: **Notificación electrónica de la resolución N°. 243 de 15 de ENERO de 2018**

Cordial Saludo,

Dando cumplimiento a la autorización de notificación electrónica que usted firmó al momento de radicar su solicitud, atentamente le notifico electrónicamente el contenido de la resolución N°. 243 de 15 de ENERO de 2018, para lo cual, le remito copia en archivo adjunto de la resolución antes mencionada, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011, que establece:

"Artículo 56. Notificación electrónica. Las autoridades podrán notificar sus actos a través de medios electrónicos, siempre que el administrado haya aceptado este medio de notificación.

Sin embargo, durante el desarrollo de la actuación el interesado podrá solicitar a la autoridad que las notificaciones sucesivas no se realicen por medios electrónicos, sino de conformidad con los otros medios previstos en el Capítulo Quinto del presente Título.

La notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo, fecha y hora que deberá certificar a la administración", por lo cual, esta notificación tiene plena validez.

Contra este acto proceden los recursos de reposición y/o apelación, los cuales deberán interponerse por escrito ante el funcionario que dictó la decisión (Subdirectora de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior), en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella (término común para los dos recursos), o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción (Artículo 76 Ley 1437 de 2011).

IMPORTANTE: No debe desplazarse hasta nuestra entidad. Es suficiente esta notificación electrónica.

Atentamente,



DORA INÉS OJEDA RONCANCIO
Asesora Secretaria General
Unidad de Atención al Ciudadano

Revisó: Lular
Preparó: Ybeltran



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

RESOLUCIÓN No.

00243

15 ENE 2018

Por medio de la cual se resuelve una solicitud de convalidación

LA SUBDIRECTORA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR en ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el artículo 29 del Decreto 5012 de 2009 y la Resolución No 78453 del 18 de diciembre de 2017

CONSIDERANDO:

Que LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRÁN, ciudadana colombiana, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.792.422, presentó para su convalidación el título de **MÁSTER UNIVERSITARIO EN INTERVENCIÓN SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO**, otorgado el 25 de julio de 2017, por la **UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA, ESPAÑA**, mediante solicitud radicada en el Ministerio de Educación Nacional con el No. CNV-2017-0010930.

Que de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 5012 de 2009, corresponde al Ministerio de Educación Nacional convalidar los títulos de educación superior otorgados por instituciones de educación superior extranjeras de acuerdo con las normas vigentes.

Que según el artículo 3º; numeral 2, de la Resolución 06950 del 15 de mayo de 2015, uno de los criterios aplicables para efectos de la convalidación de títulos de educación superior otorgados por instituciones extranjeras, es el Caso Similar. En el referido precepto normativo se dispone lo siguiente: *"Se encuentra dentro de este criterio cuando el título que se somete a convalidación, corresponde a un programa académico que hubiera sido evaluado con anterioridad por el Ministerio de Educación Nacional o por el ICFES, siempre que se cumpla con las siguientes condiciones: 1) Debe tratarse del mismo programa académico, es decir tener la misma denominación; 2) Debe tratarse de la misma institución que otorgó el título, 3) Debe existir una diferencia entre las fechas de otorgamiento de los dos títulos y su respectiva resolución no superior a ocho (8) años. En este evento, una vez verificadas las condiciones señaladas anteriormente, la solicitud de convalidación se resolverá en el mismo sentido de la decisión que sirvió como referencia. El trámite de convalidación se adelantará en un término no mayor a dos (2) meses contados a partir del recibo en debida forma de la documentación requerida. Una decisión de convalidación realizada por aplicación del criterio de caso similar no podrá servir de soporte a otra convalidación"*.

Que en un caso similar al considerado en el presente acto administrativo, el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución No. 2751 del 4 de marzo de 2014, convalidó un título otorgado el 3 de mayo de 2013, por la misma universidad y correspondiente al mismo programa académico, previa evaluación por la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior-CONACES-, la cual emitió concepto académico favorable, señalando que el título obtenido es equivalente al de **MAGÍSTER EN INTERVENCIÓN SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO**.

Que con fundamento en las anteriores consideraciones y después de haber estudiado la documentación presentada, se concluye que es procedente la convalidación solicitada.

En mérito de lo expuesto,

Continuación de la Resolución por la cual se resuelve la solicitud de convalidación de LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRÁN

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Convalidar y reconocer para todos los efectos académicos y legales en Colombia, el título de MÁSTER UNIVERSITARIO EN INTERVENCIÓN SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO, otorgado el 25 de julio de 2017, por la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA, ESPAÑA, a LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRÁN, ciudadana colombiana, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.792.422, como equivalente al título de MAGISTER EN INTERVENCIÓN SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO que otorgan las instituciones de educación superior colombianas de acuerdo con la Ley 30 de 1992.

PARÁGRAFO.- La convalidación que se hace por el presente acto administrativo no exime al profesional beneficiario del cumplimiento de los requisitos exigidos por las normas que regulan el ejercicio de la respectiva profesión.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su notificación y contra la misma proceden el recurso de reposición y apelación, los cuales deberán ser interpuestos en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso al tenor de lo dispuesto en el artículo 76 de la ley 1437 de 2011.


NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

15 ENE 2018

Dada en Bogotá D. C., a los

LA SUBDIRECTORA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR


ANA MARÍA ARANGO MURCIA

Proyectó: AJIMENO 10 de noviembre de 2017
Revisó: LCAMELO - Coordinador del Grupo de Convalidaciones 

Bogotá, 7 de noviembre de 2023.

Señores:

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA
REFERENCIA: RECLAMACIÓN VALORACIÓN DE ANTECEDENTES CONCURSO
DIAN 2022.

Número de Opec :	200675 (33 vacantes)
Cargo:	Gestor II, Grado 2, Código302
Requisitos:	<ul style="list-style-type: none">• Estudio: Título de PROFESIONAL en NBC: ADMINISTRACION ,O, NBC: COMUNICACION SOCIAL, PERIODISMO Y AFINES ,O, NBC: CONTADURIA PUBLICA ,O, NBC: DERECHO Y AFINES ,O, NBC: DISEÑO ,O, NBC: ECONOMIA ,O, NBC: EDUCACION ,O, NBC: INGENIERIA ADMINISTRATIVA Y AFINES ,O, NBC: INGENIERIA DE SISTEMAS, TELEMATICA Y AFINES ,O, NBC: INGENIERIA INDUSTRIAL Y AFINES ,O, NBC: PSICOLOGIA ,O, NBC: SALUD PUBLICA ,O, NBC: SOCIOLOGIA, TRABAJO SOCIAL Y AFINES.• Experiencia: Doce(12) meses de EXPERIENCIA PROFESIONAL• Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley.

Respetados,

Yo, LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRÁN identificada con cédula de ciudadanía 52.792.422 de Bogotá, por medio del presente escrito me permito presentar reclamación contra la prueba de valoración de antecedentes en el marco del concurso Dian 2022, en la cual la Universidad me otorgó un puntaje de 75 pero el mismo debió ser 100 puntos; si se hubiese validado adecuadamente el Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento.

Esta circunstancia es bastante preocupante ya que antes de la Valoración de antecedentes me encontraba ocupando el puesto 88 con una calificación de 76.17 y luego de los resultados de V.A pase a ocupar el lugar 112 con una calificación de 83,67; lo que actualmente me representa quedar por fuera del rango de posición

meritoria y por ende no acceder al empleo aplicado. No obstante, **si hubiesen validado mi Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento, como corresponde**, mi puntaje total actual sería de **86,17** lo que me incluye automáticamente en **posición meritoria, ocupando el puesto 24**, según comparación con los demás puntajes a la fecha publicados en la plataforma SIMO.

Por lo que comedidamente se solicitó prestar especial cuidado ante esta reclamación y se ruega que sea concedida la misma.

Es perfectamente entendible dada la cantidad de evaluaciones a realizar que la universidad cometa errores por la intención de ser rigurosos, pero al ser un operador tan eficiente en materia de concursos debe reconocer sus faltas. Por tanto, se solicita se cambie el puntaje en la calificación de la educación formal (profesional), validando el Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento conforme lo motivos y razones que se exponen a continuación.

1. RECLAMACIÓN VALORACIÓN DE ANTECEDENTES- EDUCACIÓN FORMAL (PROFESIONAL).

Respetuosa y encarecidamente se solicita al operador del concurso proceda a modificar el puntaje otorgado en la Educación Formal (profesional) y se valide el Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento, y por ende me sea asignado el máximo puntaje (25 puntos) ya que, como más adelante se expondrá; tanto las asignaturas que conforman el Pensum Académico, como las competencias generales y competencias específicas desarrolladas a lo largo de la formación por obtener el Título de Maestría de Intervención Social en las Sociedades del conocimiento; tienen relación directa con las *funciones esenciales*¹(anexo 1), *las funciones comunes*² (anexo 2) y *funciones profesionales* (anexo 2); relacionadas al Cargo de Gestor II, Grado 2, Código302, concurso DIAN 2022.

MOTIVACIÓN DE LA RECLAMACIÓN:

1. Que el *MANUAL ESPECÍFICO DE REQUISITOS Y FUNCIONES - MERF formato -FT-TAH-1824- código de ficha TH-GH-3007 (anexo 1) que corresponde al proceso de TALENTO HUMANO*, no solo contempla las cinco funciones esenciales, sino que también incluye la función 6: ***“Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo”.***

¹ ANEXO 1 - 14 FT-TAH-1824 PDF Generador TH-GH de 01-2023.xlsx

² el Artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021. Funciones comunes a los empleos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.

2. Que el día 11 de octubre 2023 elevé consulta a la DIAN a través del Sistema de Recepción de Quejas, Reclamos, Sugerencias, Peticiones y Felicitaciones con No. de Asignación CSPE_885 - PQRS_2023DP000050239, con el asunto: "*Derecho de Petición*" y de fecha: 10/12/2023. **Consulta para conocer cuáles son las funciones comunes y la normatividad que las regula.** *Por tanto, solicito respetuosamente me informen y nombren cuales son las funciones contempladas dentro de ese numeral 6 de la ficha TH-GH-3007. También, cuál es la normatividad que regula las funciones esenciales "*
3. Que el día 31 de octubre se recibe respuesta a la consulta anteriormente mencionada bajo radicado PQRS_2023DP000050239 (anexo 2), donde amplían el concepto de funciones comunes, descritas en el Artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021 y las funciones profesionales contempladas en el artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015.
4. Que una vez conocida la normatividad que regula las funciones comunes y las funciones profesionales para el empleo en mención, se puede establecer relación directa con las competencias generales y competencias específicas desarrolladas en la Maestría de Intervención Social en las sociedades del Conocimiento (anexo 3); así cómo, algunas funciones esenciales a la luz del pensum académico (anexo 4).
5. Que existe antecedente de reclamación (anexo 5) por NO validación de Título de Maestría de Intervención Social ante la Fundación Universitaria del Área Andina, en la Convocatoria 507-591 – Municipios de Cundinamarca. Que, nuevamente valorado el documento aportado, el operador emite respuesta (anexo 6) y concede la reclamación emitiendo concepto en las OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA "*Frente a la valoración de la documentación aportada por el aspirante en el factor de Educación y tomando en consideración su inconformidad relacionada con la no validación del título del título de magister en Intervención Social En Las Sociedades Del Conocimiento y, en consecuencia, la calificación obtenida en el apartado de Educación formal, se hace preciso aclarar que Revisada nuevamente la documentación aportada por usted en el ítem de educación formal se evidenció que el título en magister en Intervención Social En Las Sociedades se encuentra relacionado con las funciones del empleo a proveer. En consecuencia, se procede a otorgarle el puntaje corresponde de veinte (20.00) de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Rector. En mérito de lo anteriormente expuesto, se concluye que, se encuentran motivos para modificar la calificación de cuarenta (40.00) puntos, inicialmente asignada, a setenta (70.00) puntos en la Prueba de Valoración de Antecedentes*".
6. Que existen antecedentes de otros concursos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cuales he sido participe y que en la etapa de valoración de antecedentes se ha validado el Título de Maestría en Intervención en las Sociedades del Conocimiento, teniendo en cuenta que las funciones descritas en esos concursos son similares a las funciones comunes y funciones profesionales descritas en el Concurso DIAN 2022. **Ejemplo 1.** Concurso Nación 3 2020 -Entidad Ministerio de Relaciones Exteriores (Operador Universidad Libre). **Ejemplo 2.** Concurso 2149 de 2021 - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (Operador Universidad de Pamplona); que, en ambos casos en la etapa de valoración de Antecedentes, el Título de Maestría en Intervención Social fue validado en relación a las funciones propias de esos cargos, que en contraste con el Concurso DIAN 2022 son similares a las funciones comunes y funciones profesionales.

7. Lo anterior implica que existe un amplio precedente administrativo en materia de valoración de antecedentes de concursos públicos referente a la maestría portada, su desconocimiento injustificado conlleva una vulneración a los principios de igualdad, seguridad jurídica, confianza legítima y mérito. Se recuerda que el Criterio unificado de Valoración de requisitos mínimos de la CNSC es la directriz aplicable en materia de concursos llevados a cabo por la comisión independiente del operador, por ende, no se puede variar de esta forma los criterios de puntuación, que en mi caso están claramente ligados a las funciones comunes del manual de funciones de la entidad.
8. Que a la luz del Pensum Académico y el plan de Estudios del Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento (Tomado de <https://colombia.unir.net/ciencias-sociales/maestria-intervencion-social/>) desde su contenido programático; y las competencias generales y específicas desarrolladas a lo largo de la formación, se puede establecer relación directa entre las funciones esenciales, comunes y profesionales del cargo; en particular con las asignaturas cursadas y aprobadas, como: **i) Fundamentos para el análisis de datos**, Tema 5. Introducción a la estadística inferencial -Introducción y objetivos - Conceptos básicos sobre inferencia estadística y contraste de hipótesis - Contraste de hipótesis e interpretación del valor p (significatividad) -Criterios para pruebas paramétricas/no paramétricas. Tema 6. Estadística correlacional y análisis de independencia-Introducción y objetivos-Estadística paramétrica -Estadística no paramétrica. Tema 7. Estadística de comparación de grupos-Introducción y objetivos -Comparación de grupos de muestras independientes- Comparación de grupos de muestras relacionadas **ii) técnicas de investigación social I**; Tema 4. El uso de fuentes documentales y estadísticas - Introducción -El uso de fuentes documentales y estadísticas- El trabajo de campo en investigación social- Tema 6. El análisis cuantitativo de datos - Introducción Análisis de datos univariable, bivariable y multivariante **iii) técnicas de investigación social II**, Tema 3. Entrevistas abiertas o en profundidad-Introducción-Las entrevistas en investigación cualitativa -Tema 4. Historias de vida-Introducción-Historias de vida-Tema 5. Grupo de discusión-Introducción-Los grupos de discusión en investigación cualitativa-Tema 6. Análisis de datos cualitativos -Introducción-El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa-El uso de CAQDAS y otros programas para el análisis de datos cualitativos **iv) modernización y cambio social**, lo relacionado con el Tema 4. Nuevas tecnologías: sociedad de la información y el conocimiento (Introducción-La comunicación en la empresa y en las organizaciones-Cambio social y teoría sociológica: las visiones holísticas) y el Tema 6. Educación y cambio (Introducción-Educación y cambio social: aportes desde la pedagogía crítica-Cambio social desde las perspectivas mixtas. Que, en el mismo sentido, se ha de tener en cuenta la relación que se logra establecer entre la gestión estratégica del talento humano y las competencias adquiridas desde los diferentes niveles de investigación, así como el análisis de datos, ya que facilitarían la gestión de manera eficaz y efectiva. Pues, como emana desde la Función Pública el Plan Estratégico de Talento Humano (anexo 7) y otros, **cómo el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación; deberán disponer de la información oportuna para efectuar un diagnóstico, diseñar, implementar y evaluar todas las acciones pertinentes.**

9. Que la no validación del Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento, por parte del Operador Fundación Universitaria del Área Andina, representa para mí un perjuicio, ya que actualmente no me permite estar en posición meritoria y poder acceder al cargo de carrera publica a través de la igualdad, mérito y oportunidad al cargo en mención.

A) RELACIÓN FUNCIONES DEL CARGO GESTOR II CONCURSO DIAN 2022; CON LA MAESTRÍA INTEVENCIÓN SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO

Perfil de egreso Tomado de (<https://colombia.unir.net/ciencias-sociales/maestria-intervencion-social/#salidas-profesionales>)

Al acabar la maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento serás capaz de:

- Analizar, planificar, desarrollar y ejecutar diversas **acciones de intervención social**, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.
- **Reestructurar las políticas sociales** para adaptarlas a sociedades cambiantes.
- Proporcionar **profesionales especializados de nivel superior**, capaces de desarrollar su profesión, tanto en la administración pública como en entidades de la sociedad civil.
- **Conocer la realidad** de la intervención social y sus problemas fundamentales.

UNIR ha diseñado un programa multidisciplinar y holístico, el cual te permite obtener formación en ámbitos especializados como familia, mayores, violencia de género, pobreza, inmigración etc. y estarás capacitado para ejercer en diferentes ámbitos como: Tomado de (Maestría Universitaria en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento | UNIR)

- Orientación e información familiar y social
- Prevención y asistencia social
- **Docencia**
- **Servicios sociales de la Administración Pública**
- Atención a grupos específicos (inmigrantes, mayores, jóvenes, discapacitados, personas en riesgo de exclusión social, etc.)
- Salud, Educación y Justicia
- Orientación para la exclusión social
- **Mediación en el ámbito de la empresa y la gestión de personas**

ANEXO 3 - OBJETIVOS Y COMPENTENCIAS Tomado de (<https://gestor.unir.net/userfiles/file/documentos/objetivos-competencias/objetivos-competencias-intervencion-social.pdf>)

ANEXO 4 - PLAN DE ESTUDIO- PENSUM MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO

-Prácticas Externas: Competencias Específicas (SABER) - Competencias Específicas (SABER-HACER) - Competencias genéricas (SABER- ESTAR Y SABER- SER) Tomado del Pénsum Académico, Maestría Intervención Social en las Sociedad del Conocimiento, páginas 29-30-31 (anexo 4- Pensum)

-Competencias Básicas, específicas y transversales desarrolladas desde las prácticas externas. Tomado de: https://static.unir.net/guias_espana/guias_nuevas/misas016_practicas.htm

B) IDENTIFICACIÓN DE ERRORES COMETIDOS EN LA VALORACIÓN E ANTECEDENTES – NO VALIDACIÓN DE LA MAESTRIA DE INTERVENCIÓN SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO

ETAPA VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

Tomando atenta nota de lo consignado en el 2. Anexo: “*Por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “Proceso de Selección DIAN 2022”, en las modalidades de Ingreso y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de su planta de personal*”. Tomado de: [file:///home/gustavo/Downloads/2.%20ANEXO ACUERDO P.S. DIAN 2022.pdf](file:///home/gustavo/Downloads/2.%20ANEXO_ACUERDO_P.S._DIAN_2022.pdf)

Señala que dentro de la Valoración de Antecedentes “Esta prueba se aplica con el fin de valorar la Educación y la Experiencia acreditadas por el aspirante, **adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**, que el cargo para Gestor II, como tal exigía como requisitos mínimos para mi caso, Título de Trabajo Social y 12 meses de experiencia profesional. Entendiendo así, que el título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento debió haber sido contabilizado en la etapa de Valoración de Antecedentes dentro del criterio de Educación Formal (profesional) otorgando 25 puntos, tal como se observa en la tabla de puntuación de educación formal (profesional).

5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada y/o Profesional (Nivel Profesional)

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	
Puntaje Máximo	20	50	25	5	100

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL			
Educación Formal		Educación Informal	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje
Maestría	25	32	1
Profesional	15	33 - 64	2
Especialización	10	65 - 96	3
		97 - 128	4
		128 o más	5

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pènsum acadèmic, expedida por la respectiva instituci3n educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.

(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

5.3. “Criterios valorativos para puntuar la Educaci3n en la Prueba de Valoraci3n de Antecedentes

En esta prueba se va a valorar **únicamente la Educaci3n relacionada con las funciones del empleo a proveer**, que sea adicional al requisito mìnimo de Educaci3n exigido para tal empleo”. Por lo anterior, se ha de entender que lo anteriormente señalado **No discrimina** que sean únicamente las cinco funciones esenciales relacionadas en el Manual de Funciones del cargo en menci3n. Por tanto, recoge las funciones comunes contempladas en el manual de funciones C3digo de ficha TH-GH-3007 el numeral 6. “Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resoluci3n que adopta o modifica el manual y las demàs asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el àrea de desempeño del empleo” que podràn ser consultadas en detalle en la respuesta emitida por la entidad DIAN (anexo 2) el dìa 31 de octubre 2023, que ademàs extiende el concepto e incluye las funciones profesionales.

Respuesta a la consulta ante la DIAN respecto a las funciones comunes y normatividad que regula las funciones esenciales:

Por su parte, **el Artículo 4º de la Resoluci3n 000060 de 2021. Funciones comunes a los empleos de la Direcci3n de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN**. Establece que, de conformidad con las disposiciones legales y los conceptos emitidos por las entidades competentes sobre la materia, se establecen las siguientes funciones comunes para los empleos de la Entidad, segùn su nivel:

1. Ejecutar las acciones requeridas tendientes a la implementaci3n, mantenimiento y mejora de los sistemas de gesti3n de la Entidad, de acuerdo con la normativa y lineamientos establecidos.
2. Adelantar las acciones requeridas en la formulaci3n, seguimiento, evaluaci3n y ajuste de planes, programas y/o proyectos del proceso o subproceso de desempeño, incluyendo los indicadores de gesti3n, de acuerdo con el Plan Estratègico Institucional y los procedimientos establecidos.
3. Participar en la elaboraci3n y desarrollo de estrategias, propuestas de auditorías, metodologías y mejores prácticas dirigidas a la detecci3n y mitigaci3n de riesgos, segùn el proceso o subproceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.
4. Orientar a los usuarios internos y externos de la Entidad, de acuerdo con la normativa, competencia y lineamientos institucionales.
5. Adelantar actividades relacionadas con la supervisi3n y control de ejecuci3n de convenios, acuerdos y contratos de bienes y servicios derivados de los procesos o subprocesos de selecci3n requeridos en las dependencias, de acuerdo con la competencia asignada, la normativa vigente, los programas, planes, proyectos y procedimientos establecidos.

6. Atender las peticiones, quejas, sugerencias, reclamos y denuncias que le sean asignadas, de acuerdo con el proceso o subproceso de desempeño y según la normativa y procedimientos vigentes.
7. Proyectar actos administrativos, documentos e informes que atienden asuntos rutinarios o habituales del proceso o subproceso de desempeño, de acuerdo con la normativa, procedimientos y lineamientos institucionales.
8. Gestionar la creación, implantación, ajuste y mantenimiento de los sistemas de información corporativos del proceso o subproceso de conformidad con las políticas establecidas, procedimientos vigentes, planes y necesidades institucionales identificadas.
9. Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.
10. Desempeñar la función residual o accesoria de conducción de vehículo automotor en los niveles directivo de seccionales, profesional, técnico y asistencial, de acuerdo con las directrices institucionales, normativa interna vigente y necesidades del servicio.
11. Aplicar los lineamientos sobre seguridad de la información y protección de datos personales, establecidos por la Entidad.

Parágrafo 1. Sin perjuicio del cumplimiento de las funciones establecidas en el presente artículo y el anexo de esta Resolución, los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos deberán cumplir con las funciones señaladas en la Constitución Política y en las leyes.

Así mismo, el artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, define las funciones de acuerdo con la naturaleza de los niveles jerárquicos, para lo cual me permito transcribir las asignadas al Nivel profesional:

ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. De acuerdo con su naturaleza, los empleos de este nivel tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

1. Participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de planes y programas del área interna de su competencia.
2. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles.
3. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.
4. Proponer e implantar procesos, procedimientos, métodos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a su cargo.
5. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.
6. Estudiar, evaluar y conceptuar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, y absolver consultas de acuerdo con las políticas institucionales.
7. Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
8. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.

Que, en consecuencia, de lo anterior, se elaboran tres cuadros comparativos a fin de establecer la relación entre las funciones esenciales, funciones comunes y funciones profesionales, a la luz de las con las competencias generales y competencias específicas, desarrolladas lo largo de la Maestría de Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento

- ◆ **Cuadro comparativo funciones esenciales Vs pènsun académico y las competencias generales y competencias específicas desarrolladas en la Maestría de Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento**

FUNCIONES ESENCIALES	PÉNSUM ACADÉMICO -Universidad Internacional de La Rioja Desarrollo de Competencias Generales y Competencias Específicas
1.Ejecutar los procedimientos y directrices para la gestión del empleo público de la entidad, incluida la gestión de las historias laborales, realizando seguimiento permanente a los resultados, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales	2.Capacidad para aplicar los instrumentos y técnicas de análisis especializados para realizar informes, prospección y planes ejecutivos.
2.Desarrollar las acciones requeridas para la implementación del sistema de evaluación del desempeño, la modificación del manual de funciones y la ejecución de programas para la gestión de las competencias laborales, monitoreando periódicamente su ejecución, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales	2.Capacidad para aplicar los instrumentos y técnicas de análisis especializados para realizar informes, prospección y planes ejecutivos.
3.Implementar los programas de bienestar laboral y del Sistema de Gestión de Seguridad Social (SGSS), realizando reportes de seguimiento, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales	19.Adquirir un conocimiento avanzado sobre los mecanismos de actuación y modos de provisión de los subsistemas de bienestar social (salud , educación, garantía de ingresos, vivienda, etc.) en el ámbito español y europeo, así como de su estructura general, su organización y sus principales servicios y prestaciones en el ámbito estatal y autonómico.
4.Adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales	N/A
5.Realizar las actividades necesarias para la gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos, revisando la ejecución permanentemente, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales	3.Capacidad para asumir la coordinación el liderazgo y la dirección de grupos de trabajo multidisciplinares con una actitud constructiva y abierta 10.Conocer las estrategias claves de conciliación de vida laboral y personal con especial énfasis al enfoque de género, y la metodología aplicada al estudios de la conciliación -Modernización y cambio social, lo relacionado con el Tema 4. Nuevas tecnologías: sociedad de la información y el conocimiento (Introducción-La comunicación en la empresa y en las organizaciones-Cambio social y teoría sociológica: las visiones holísticas) y el Tema 6. Educación y cambio (Introducción-Educación y cambio social: aportes desde la pedagogía crítica-Cambio social desde las perspectivas mixtas.
6. Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo	*FUNCIONES COMUNES Descritas en la siguiente tabla, según lo contemplado Artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021 - DIAN

♦ **Cuadro comparativo funciones comunes Vs competencias generales y competencias específicas desarrolladas en la Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento**

*FUNCIONES COMUNES Artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021 - DIAN	PÉNSUM ACADÉMICO -Universidad Internacional de La Rioja Desarrollo de Competencias Generales y Competencias Específicas
---	--

<p>1.Ejecutar las acciones requeridas tendientes a la implementación, mantenimiento y mejora de los sistemas de gestión de la Entidad, de acuerdo con la normativa y lineamientos establecidos.</p>	<p>6.Adquisición de conocimientos y habilidades técnicas para la producción y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, y el manejo de los principales herramientas informáticas de tratamiento estadístico y análisis de datos: SPSS, ATLASTI.S, STATA.</p> <p>20) Ser capaz de aplicar los métodos y técnicas de organización, participación, planificación, evaluación y financiación de los servicios sociales, incluidos los relativos a la evaluación y gestión de la calidad.</p> <p>4)Capacidad para manejar métodos y técnicas avanzadas de investigación social (cuantitativas y cualitativas) necesarias para realizar análisis rigurosos de los fenómenos sociales; con especial atención a los aspectos de muestreo.</p> <p>5) Adquisición de un conocimiento avanzado de los conceptos y las técnicas estadísticas aplicadas a la sociedad humana.</p>
<p>2.Adelantar las acciones requeridas en la formulación, seguimiento, evaluación y ajuste de planes, programas y/o proyectos del proceso o subproceso de desempeño, incluyendo los indicadores de gestión, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y los procedimientos establecidos.</p>	<p>2.Capacidad para aplicar los instrumentos y técnicas de análisis especializados para realizar informes, prospección y planes ejecutivos.</p> <p>4.Capacidad de comunicación oral y escrita para presentar informes, documentos y planes de acción y evaluación a grupos especializados, agentes políticos (europeos, estatales autonómicos y locales), directivos de organizaciones del tercer sector y empresas privadas que actúen en el ámbito de la intervención.</p> <p>Fundamentos para el análisis de datos, Tema 5. Introducción a la estadística inferencial -Introducción y objetivos - Conceptos básicos sobre inferencia estadística y contraste de hipótesis - Contraste de hipótesis e interpretación del valor p (significatividad) -Criterios para pruebas paramétricas/no paramétricas. Tema 6. Estadística correlacional y análisis de independencia-Introducción y objetivos- Estadística paramétrica -Estadística no paramétrica. Tema 7. Estadística de comparación de grupos- Introducción y objetivos -Comparación de grupos de muestras independientes- Comparación de grupos de muestras relacionadas</p>
<p>3.Participar en la elaboración y desarrollo de estrategias, propuestas de auditorías, metodologías y mejores prácticas dirigidas a la detección y mitigación de riesgos, según el proceso o subproceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.</p>	<p>26) Adquisición de las capacidades para la elaboración, presentación y defensa de resultados de una investigación.</p> <p>7) Capacidades para elaborar, utilizar e interpretar indicadores sociales e instrumentos de medición social.</p> <p>28) Adquirir habilidades especializadas para la evaluación y realización de estudios de calidad y satisfacción</p>
<p>4.Orientar a los usuarios internos y externos de la Entidad, de acuerdo con la normativa, competencia y lineamientos institucionales.</p>	<p>2.Capacidad para aplicar los instrumentos y técnicas de análisis especializados para realizar informes, prospección y planes ejecutivos.</p> <p>27) Adquirir habilidades especializadas en gestión y organización de las personas y de las redes sociales que participan en proyectos colectivos</p>

<p>5.Adelantar actividades relacionadas con la supervisión y control de ejecución de convenios, acuerdos y contratos de bienes y servicios derivados de los procesos o subprocesos de selección requeridos en las dependencias, de acuerdo con la competencia asignada, la normativa vigente, los programas, planes, proyectos y procedimientos establecidos.</p>	<p>2.Capacidad para aplicar los instrumentos y técnicas de análisis especializados para realizar informes, prospección y planes ejecutivos.</p> <p>27) Adquirir habilidades especializadas en gestión y organización de las personas y de las redes sociales que participan en proyectos colectivos</p>
<p>6.Atender las peticiones, quejas, sugerencias, reclamos y denuncias que le sean asignadas, de acuerdo con el proceso o subproceso de desempeño y según la normativa y procedimientos vigentes.</p>	<p>22) Adquirir las destrezas necesarias para redactar informes especializados y otros documentos profesionales avanzados, así como evaluarlos.</p>
<p>7.Proyectar actos administrativos, documentos e informes que atienden asuntos rutinarios o habituales del proceso o subproceso de desempeño, de acuerdo con la normativa, procedimientos y lineamientos institucionales.</p>	<p>22) Adquirir las destrezas necesarias para redactar informes especializados y otros documentos profesionales avanzados, así como evaluarlos.</p>
<p>8.Gestionar la creación, implantación, ajuste y mantenimiento de los sistemas de información corporativos del proceso o subproceso de conformidad con las políticas establecidas, procedimientos vigentes, planes y necesidades institucionales identificadas.</p>	<p>6.Adquisición de conocimientos y habilidades técnicas para la producción y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, y el manejo de los principales herramientas informáticas de tratamiento estadístico y análisis de datos: SPSS, ATLASTI.S, STATA.</p>
<p>9.Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.</p>	<p>4.Capacidad de comunicación oral y escrita para presentar informes, documentos y planes de acción y evaluación a grupos especializados, agentes políticos (europeos, estatales autonómicos y locales), directivos de organizaciones del tercer sector y empresas privadas que actúen en el ámbito de la intervención.</p> <p>3.Capacidad para asumir la coordinación el liderazgo y la dirección de grupos de trabajo multidisciplinares con una actitud constructiva y abierta</p> <p>-Modernización y cambio social, lo relacionado con el Tema 4. Nuevas tecnologías: sociedad de la información y el conocimiento (Introducción-La comunicación en la empresa y en las organizaciones-Cambio social y teoría sociológica: las visiones holísticas) y el Tema 6. Educación y cambio (Introducción-Educación y cambio social: aportes desde la pedagogía crítica-Cambio social desde las perspectivas mixtas.</p>
<p>10.Desempeñar la función residual o accesoria de conducción de vehículo automotor en los niveles directivo de seccionales, profesional, técnico y asistencial, de acuerdo con las directrices institucionales, normativa interna vigente y necesidades del servicio.</p>	<p>N/A</p>
<p>11.Aplicar los lineamientos sobre seguridad de la información y protección de datos personales, establecidos por la Entidad.</p>	<p>N/A</p>

◆ **Cuadro comparativo profesionales Vs competencias generales y competencias específicas desarrolladas en la Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento**

<p>FUNCIONES PROFESIONALES</p> <p>Artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, define las funciones de acuerdo con la naturaleza de los niveles jerárquicos, para lo cual me permito transcribir las asignadas al Nivel profesional:</p> <p>ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. De acuerdo con su naturaleza, los empleos de este nivel tendrán, entre otras, las siguientes funciones:</p>	<p>PÉNSUM ACADÉMICO -Universidad Internacional de La Rioja</p> <p>Desarrollo de Competencias Generales y Competencias Específicas</p>
<p>1. Participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de planes y programas del área interna de su competencia.</p>	<p>3.Capacidad para asumir la coordinación el liderazgo y la dirección de grupos de trabajo multidisciplinares con una actitud constructiva y abierta.</p>
<p>2. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles.</p>	<p>4)Capacidad para manejar métodos y técnicas avanzadas de investigación social (cuantitativas y cualitativas) necesarias para realizar análisis rigurosos de los fenómenos sociales; con especial atención a los aspectos de muestreo.</p> <p>26) Adquisición de las capacidades para la elaboración, presentación y defensa de resultados de una investigación.</p>
<p>3. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.</p>	<p>3.Capacidad para asumir la coordinación el liderazgo y la dirección de grupos de trabajo multidisciplinares con una actitud constructiva y abierta.</p>
<p>4. Proponer e implantar procesos, procedimientos, métodos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a su cargo.</p>	<p>27) Adquirir habilidades especializadas en gestión y organización de las personas y de las redes sociales que participan en proyectos colectivos</p>
<p>5. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.</p>	<p>22) Adquirir las destrezas necesarias para redactar informes especializados y otros documentos profesionales avanzados, así como evaluarlos.</p>
<p>6. Estudiar, evaluar y conceptuar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, y absolver consultas de acuerdo con las políticas institucionales.</p>	<p>2.Capacidad para aplicar los instrumentos y técnicas de análisis especializados para realizar informes, prospección y planes ejecutivos.</p>
<p>7. Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.</p>	<p>-Técnicas de investigación social I; Tema 4. El uso de fuentes documentales y estadísticas - Introducción - El uso de fuentes documentales y estadísticas- El trabajo de campo en investigación social- Tema 6. El análisis cuantitativo de datos - Introducción Análisis de datos univariable, bivariable y multivariante- Técnicas de investigación social II, Tema 3. Entrevistas abiertas o en profundidad-Introducción-Las entrevistas en investigación cualitativa -Tema 4. Historias de vida-Introducción-Historias de vida-Tema 5. Grupo de discusión-Introducción-Los grupos de discusión en investigación cualitativa-Tema 6. Análisis de datos cualitativos -Introducción-El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa-El uso de CAQDAS y otros programas para el análisis de datos cualitativos</p>

	<p>4) Capacidad para manejar métodos y técnicas avanzadas de investigación social (cuantitativas y cualitativas) necesarias para realizar análisis rigurosos de los fenómenos sociales; con especial atención a los aspectos de muestreo.</p> <p>26) Adquisición de las capacidades para la elaboración, presentación y defensa de resultados de una investigación.</p> <p>24) Dominar la aplicación y utilización de las técnicas sociológicas (cuantitativas y cualitativas) en el análisis de la realidad social y en el campo especializado de la intervención social.</p>
<p>8. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.</p>	

C) PONDERACIÓN ACTUAL EN RELACIÓN A LOS RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

Que una vez publicados y conocidos los resultados el 31 de octubre de 2023, se pudo comprobar que no había sido validado el Título de Maestría en Intervención Social en la Sociedades del Conocimiento, por tanto, no se otorgó puntaje alguno al criterio de educación formal (profesional). Obteniendo puntuación de 75, ubicándome en puesto 112.

Resultados y solicitudes pruebas

Prueba	Última actualización	Valor	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA II CON UNA SOLA EXPERIENCIA	2023-10-31	75.00	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA II - Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	2023-10-27	96.07	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA II - Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	2023-10-27	94.44	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA II - Prueba de Competencias Funcionales	2023-10-27	72.72	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA II - Prueba de Integridad	2023-10-27	91.48	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
VERIFICACION REQUISITOS MINIMOS FUAA	2023-11-03	Admisión	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados

1 - 5 de 6 resultados

Anexo 3.2 Detalle de resultados

Prueba: TABLA 8. CON UNA SOLA EXPERIENCIA

Resultado: 7.50

Observación: Se validaron los documentos de Educación y Experiencia, adicionales al requisito mínimo aportados por el aspirante, de conformidad con los criterios estipulados en los numerales 5.3. y 5.4. del.

Sección	Puntaje	Peso
No Aplica	0.00	0
Requisito Mínimo	0.00	0
Experiencia Profesional (Profesional)	50.00	100
Experiencia Profesional Relacionada	20.00	100
Educación Informal (Profesional)	5.00	100
Educación Formal (Profesional)	0.00	100

1 - 1 de 0 resultados

Resultado prueba: 75.00

Anexo 3.3 Validación de formación- Documento No valido Maestría en Intervención Social en las sociedades del conocimiento. Señalando que NO VALIDO, con observación **“El documento aportado, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, por tanto, no es objeto de puntuación de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección”.**

Formación

Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar (documentos)
FUNCION PUBLICA	MIPG	No Válido	El documento aportado no genera calificación adicional, toda vez que, el aspirante ya obtuvo el puntaje máximo establecido para el factor de Educación Informal, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
FUNCION PUBLICA	MIPG- CONCEPTOS GENERALES	No Válido	El documento aportado no genera calificación adicional, toda vez que, el aspirante ya obtuvo el puntaje máximo establecido para el factor de Educación Informal, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
OEI-ICDF	PREVENCIÓN DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR	No Válido	El documento aportado no genera calificación adicional, toda vez que, el aspirante ya obtuvo el puntaje máximo establecido para el factor de Educación Informal, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
ESAP	DIPLOMADO ABC SERVIDOR PUBLICO	Válido	Se otorga puntuación al documento correspondiente a Educación Informal, de conformidad con la puntuación establecida en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
ESAP	CURSO MODELO INTEGRADO PLANEACION Y GESTION	No Válido	El documento aportado no genera calificación adicional, toda vez que, el aspirante ya obtuvo el puntaje máximo establecido para el factor de Educación Informal, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
ESAP	DIPLOMADO YO ELLEJO SABER	No Válido	El documento aportado no genera calificación adicional, toda vez que, el aspirante ya obtuvo el puntaje máximo establecido para el factor de Educación Informal, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
ESAP	DERECHOS HUMANOS, LIDERAZGO PARA LA PAZ	No Válido	El documento aportado no genera calificación adicional, toda vez que, el aspirante ya obtuvo el puntaje máximo establecido para el factor de Educación Informal, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
ESAP	CURSO LA ÉTICA UN CAMINO PARA EXPLORAR.	No Válido	El documento aportado no genera calificación adicional, toda vez que, el aspirante ya obtuvo el puntaje máximo establecido para el factor de Educación Informal, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
IDPAC	HERRAMIENTAS PARA HEDOSAR LA CONVIVENCIA	No Válido	El documento aportado no genera calificación adicional, toda vez que, el aspirante ya obtuvo el puntaje máximo establecido para el factor de Educación Informal, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA ESPAÑA	MAESTRIA EN INTERVENCIÓN SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO	No Válido	El documento aportado, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, por tanto, no es objeto de puntuación de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍

D) COMPARACIÓN CON OTROS CONCURSOS EN LOS QUE EL TÍTULO DE MAESTRÍA DE INTERVENCIÓN SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO, HA SIDO VALIDADO; Y QUE UNA VEZ VERIFICADOS SE PUEDE ESTABLECER QUE LAS FUNCIONES ESPECIFICAS PARA OCUPAR ESOS CARGOS, TIENEN RELACIÓN CON LAS FUNCIONES COMUNES Y PROFESIONALES DEL CARGO DE GESTOR II, CONCURSO DIAN 2022

- Reclamación a la Fundación del Área Andina - etapa valoración de antecedentes – por no validación de Título de Maestría en la convocatoria 507-591 municipios de Cundinamarca (Alcaldía de Sibaté)

- Funciones Alcaldía Municipal de Sibaté (anexo 8)
- Reclamación validación del Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento (anexo 5)
- Respuesta (anexo 6) emitida por la Fundación el Área Andina, concediendo la reclamación y otorgando el correspondiente puntaje al criterio de Educación Formal (profesional)

- **Validación del Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento. Convocatoria 507-591 municipios de Cundinamarca (Alcaldía de Sibaté), obteniendo el puntaje máximo de 30 puntos.** Funciones Alcaldía Municipal de Sibaté (anexo 8)
- **Validación de Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del conocimiento – Concurso Nación 3, Ministerio de Relaciones Exteriores, obteniendo el puntaje máximo de 20 puntos.** Funciones Ministerio de Relaciones Exteriores (anexo 9)
- **Validación de Título de Maestría en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento – Concurso ICBF- 2149 de 2021, obteniendo puntaje máximo de 25 puntos.** -Funciones ICBF (anexo 10)

E) RELACIÓN POSICIÓN MERITORIA ACTUAL

Para finalizar, reitero que si hubieran validado adecuadamente el Título de Maestría en Intervención en las Sociedades del Conocimiento, y obteniendo los 25 puntos de educación formal (profesional) con un puntaje total de 86,17 estaría ocupando el puesto número 24 en posición meritoria.



LEIDY JOHANA

- PANEL DE CONTROL
- Información personal
- Formación
- Experiencia
- Produc. intelectual
- Otros documentos
- Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)
- Audiencias
- Ver pagos realizados
- Cambiar contraseña



Resultado total: 83.67 CONTINUA EN CONCURSO

El resultado total corresponde a la suma de todas las calificaciones ponderadas, y su resultado es aproximado a dos decimales; tenga presente que este puede cambiar en la medida en que avanza el proceso de evaluación

Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso

Número de inscripción aspirante	Resultado total
594261071	89.59
588712250	88.01
803769306	88.49
610124240	88.10
595470462	88.02
504508353	88.01
602868923	87.88
586426314	87.81
580470987	87.70
609809304	87.64

1 - 10 de 909 resultados « < 1 2 ... 91 > »



LEIDY JOHANA

- PANEL DE CONTROL
- Información personal
- Formación
- Experiencia
- Productos intelectuales
- Otros documentos
- Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)
- Audiencias
- Ver pagos realizados
- Cambiar contraseña



LEIDY JOHANA

- PANEL DE CONTROL
- Información personal
- Formación
- Experiencia
- Productos intelectuales
- Otros documentos
- Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)
- Audiencias
- Ver pagos realizados
- Cambiar contraseña



PETICIONES:

Solicito se modifique mi puntaje en la fase de valoración de antecedentes Concurso DIAN 202, OPEC 200675, y para ello se proceda a:

1. Validar como relacionado el Título de Maestría en Intervención Social con las funciones comunes y profesionales establecidas en el Artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021 y las funciones profesionales contempladas en el artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015. Que hacen parte del Manual de Funciones.
2. Asignar el puntaje correspondiente en educación formal (profesional) al Título de Maestría en Intervención Social, en las Sociedades del Conocimiento con 25 puntos, según lo establece la tabla de puntuación en la etapa de verificación de antecedentes.
3. Modificar puntaje final 100/100 en la fase de valoración de antecedentes.
4. Recomponer el orden de la lista de acuerdo al nuevo puntaje asignado.

Resultado total:

El resultado total corresponde a la suma de todas las calificaciones ponderadas, y su resultado es aproximado a dos decimales; tenga presente que este puede cambiar en la medida en que avanza el proceso de evaluación

Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso

Número de inscripción aspirante	Resultado total
594551465	87.22
588669601	87.07
596092829	86.94
596652054	86.88
593182132	86.88
608575964	86.84
504207376	86.50
588047425	86.46
596481765	86.41
609162235	86.39

11 - 20 de 909 resultados

« < 1 2 3 ... 91 »

Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso

Número de inscripción aspirante	Resultado total
595382209	86.36
609624162	86.29
606587198	86.27
580914732	86.14
627047725	86.14
627538798	86.02
565720288	85.98
587375791	85.95
622068861	85.91
564346171	85.90

21 - 30 de 909 resultados

« < 1 2 3 ... 91 »

ANEXOS:

ANEXO 1 - ANEXO 1 - MANUAL DE FUNCIONES TH-GH de 01-2023.xls
ANEXO 2 - ANEXO 2 - RESPUESTA DIAN CONSULTA FUNCIONES COMUNES
ANEXO 3 - OBJETIVOS Y COMPETENCIAS- INTERVENCION SOCIAL- UNIR- LA RIOJA
ANEXO 4 - PENSUM ACADEMICO- INTERVENCION SOCIAL- UNIR LA RIOJA
ANEXO 5 - (RECLAMACION) FUNDACIÓN DEL AREA ANDINA (SIBATE)
ANEXO 6 - (RESPUESTA) FUNDACIÓN DEL AREA ANDINA (SIBATE)
ANEXO 7- PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
ANEXO 8- FUNCIONES ALCALDIA SIBATE
ANEXO 9 - FUNCIONES MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
ANEXO 10 - FUNCIONES ICBF

Agradezco la atención prestada,

Atentamente,

A handwritten signature in black ink that reads "Johana". The letters are cursive and slightly slanted to the right.

LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRÁN
C.C 52.792.422 Bogotá
3216259544
Leydijnb@hotmail.com

Bogotá D.C., 21 de noviembre de 2023

Señora aspirante:

LEIDY JOHANA NIVIAYO BELTRAN

ID. 609582822

Proceso de Selección DIAN 2022

RECVA-DIAN2022-0066

TIPO DE ACTUACIÓN: Respuesta a reclamación.

ETAPA DEL PROCESO: Prueba de valoración de antecedentes.

En el marco del Proceso de Selección DIAN 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC suscribió Contrato No. 379 de 2023 con la Fundación Universitaria del Área Andina, cuyo objeto es: “Realizar la verificación de requisitos mínimos, las pruebas escritas y la prueba de valoración de antecedentes del proceso de selección en las modalidades de ascenso e ingreso, y la Prueba de Ejecución del Proceso de Selección en la modalidad de ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”. El referido contrato establece dentro de las obligaciones específicas del contratista las de: “(...) atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales, constitucionales y demás y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio y dentro de los límites normativos que abarque la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia del mismo y con ocasión de la ejecución de las diferentes etapas contratadas del proceso de selección. (...)”.

Asimismo, el numeral 5.6. del Anexo Técnico del presente proceso de selección del 29 de diciembre de 2022, establece:

“5.6. Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba deberán presentarse únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, en concordancia con lo señalado en el artículo 35 del Decreto Ley 71 de 2020, o la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.

Con estas reclamaciones los aspirantes no pueden complementar, modificar, reemplazar o actualizar documentación aportada en SIMO antes del cierre de inscripciones de este

proceso de selección o adicionar nueva. Los documentos allegados con las mismas se consideran extemporáneos y, por consiguiente, no se tendrán en cuenta para resolverlas.

En la fecha que disponga la CNSC, que será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en su sitio web www.cns.gov.co, enlace SIMO, el aspirante deberá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la decisión que resolvió la reclamación presentada.

Contra la decisión que resuelva estas reclamaciones no procede ningún recurso.”
(Negrilla fuera de texto original).

En atención a lo expuesto, se dio apertura a la etapa de reclamaciones frente a los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes del Proceso de Selección DIAN 2022 – Modalidades Ingreso y Ascenso, a través del sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO; a partir de las 00:00 horas del día 01 de noviembre hasta las 23:59:59 del día 08 de noviembre del presente año (**5 días hábiles**), los días 4, 5 y 6 de noviembre de 2023 no estuvo habilitado el SIMO, y se evidencia que usted presentó reclamación en la que manifiesta:

OBJETO DE LA PETICIÓN.

“Validar como relacionado el Título de Maestría en Intervención Social con las funciones comunes y profesionales establecidas en el Artículo 4° de la Resolución 000060 de 2021 y las funciones profesionales contempladas en el artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015. Que hacen parte del Manual de Funciones. 2. Asignar el puntaje correspondiente en educación formal (profesional) al Título de Maestría en Intervención Social, en las Sociedades del Conocimiento con 25 puntos, según lo establece la tabla de puntuación en la etapa de verificación de antecedentes. 3. Modificar puntaje final 100/100 en la fase de valoración de antecedentes.”

Para efectos de atender su reclamación, es importante precisar lo siguiente:

I. NORMATIVA APLICABLE SOBRE LA DOCUMENTACIÓN PRESENTADA PARA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

*“Esta prueba se aplica con el fin de valorar la **Educación** y la **Experiencia** acreditadas por el aspirante, **adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**, según las especificaciones técnicas definidas en este Anexo, de conformidad con los artículos 23 y 24 del Acuerdo del Proceso de Selección.*

*Para efectos de esta prueba, en la valoración de la **Educación** se tendrán en cuenta los Factores de Educación Formal e Informal, en las condiciones que se definen en el numeral 5.3. de este Anexo.*

*Para valorar la **Experiencia** se tendrán en cuenta los Factores de Experiencia Laboral, Experiencia Relacionada, Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada, como se especifica más adelante.*

En consideración a que la Prueba de Valoración de Antecedentes es una prueba clasificatoria, las Equivalencias establecidas en el MERF de los empleos convocados en este proceso de selección, transcritas en la OPEC, solamente serán aplicadas en la Etapa de VRM y, por consiguiente, los documentos adicionales a los requisitos mínimos exigidos para estos empleos, sean de Educación o de Experiencia, aportados

oportunamente por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente Factor de Valoración de Antecedentes, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la prueba en mención.”

Las definiciones, condiciones, reglas y demás aspectos de la documentación aportada por el aspirante en la etapa de inscripción al presente Proceso de Selección se encuentran contenidas en el Anexo Técnico del 29 de diciembre de 2022 y serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos en la etapa de VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes según el numeral 3.1. del mencionado Anexo.

DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL NIVEL PROFESIONAL.

Los puntajes máximos para asignar a cada uno de los Factores de Evaluación de esta prueba son los siguientes:

5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada y/o Profesional (Nivel Profesional)

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL RELACIONADA</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	50	20	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	20	50	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL Y PROFESIONAL RELACIONADA</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	40	30	25	5	100

CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL NIVEL PROFESIONAL.

Para la aplicación de la prueba de valoración de antecedentes únicamente se valorará la Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer, que sea adicional a la acreditada para el requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo.

En la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y puntajes estipulados en el numeral 5.3. del anexo técnico relacionados a continuación:

- En el ítem de educación, los puntajes son acumulables hasta los máximos permitidos, conforme se indica el numeral 5.1. del Anexo Técnico.
- En el ítem de educación informal, sólo se valorarán las certificaciones de cursos, cuya duración individual sea de treinta y dos (32) o más horas.

- Sólo se valorarán las certificaciones de cursos realizados en los últimos cinco (5) años, contados hasta la fecha de cierre de la etapa de inscripciones, esto es, en la **modalidad Abierto (29 de marzo de 2023)**.

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL			
<i>Educación Formal</i>		<i>Educación Informal</i>	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje
Maestría	25	32	1
Profesional	15	33 - 64	2
Especialización	10	65 - 96	3
		97 - 128	4
		128 o más	5

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pènsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

II. REQUISITOS MÍNIMOS, FUNCIONES DEL EMPLEO PARA LA OPEC.

La Valoración de Antecedentes se realiza a partir de los requisitos mínimos previstos en el empleo al cual usted se postuló, así:

Número de OPEC:	200675
Nivel:	Profesional
Propósito del empleo:	Generar los programas que demandan el desarrollo de los componentes del proceso del talento humano, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
Funciones del empleo:	<ul style="list-style-type: none"> Adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales. Desarrollar las acciones requeridas para la implementación del sistema de evaluación del desempeño, la modificación del manual de funciones y la ejecución de programas para la gestión de las competencias laborales, monitoreando periódicamente su ejecución, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales. Ejecutar los procedimientos y directrices para la gestión del empleo público de la entidad, incluida la gestión de las historias laborales, realizando seguimiento permanente a los resultados, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales. Implementar los programas de bienestar laboral y del sistema de gestión de seguridad social sgss, realizando reportes de seguimiento, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales. Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las

	<p>demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar las actividades necesarias para la gestión del plan institucional de capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos, revisando la ejecución permanentemente, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
Requisitos de Estudio:	Título de PROFESIONAL en NBC: Administración, Comunicación Social, Periodismo Y Afines, Contaduría Pública, Derecho Y Afines, Diseño, Economía, Educación, Ingeniería Administrativa Y Afines, Ingeniería De Sistemas, Telemática Y Afines, Ingeniería Industrial Y Afines, Psicología, Salud Publica, Sociología, Trabajo Social Y Afines.
Requisitos de Experiencia:	Doce (12) meses de EXPERIENCIA PROFESIONAL
Equivalencia:	Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad.

III. SOLICITUD DE REVISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN APORTADA POR EL ASPIRANTE.

Para efectos de la Prueba de Valoración de Antecedentes, se tuvieron en cuenta los siguientes documentos:

EDUCACIÓN FORMAL.

No. Folio	Modalidad	Institución	Título	Puntaje	Observaciones
1	INGRESO	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA ESPAÑA	MAESTRIA EN INTERVENCIÓN SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO	00.00	El documento aportado, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, por tanto, no es objeto de puntuación de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.

Observación	Puntaje Máximo	Puntaje Total
Se otorgan máximo 25 puntos a los títulos de educación formal relacionados y adicionales a los mínimos exigidos por el empleo al cual concursa el aspirante.	25.00	00.00

OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA

Frente a la valoración de la documentación aportada por el aspirante en el factor de educación, y tomando en consideración su inconformidad relacionada con el certificado de **Educación Formal Aportado**, se hace preciso aclarar:

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 5.3 del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección, es preciso mencionar que: "En esta prueba se va a valorar únicamente la Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer, que sea adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo (...)"

Ahora bien, tomando en consideración la norma precitada, y en lo que respecta al Título **Maestría En Intervención Social En Las Sociedades Del Conocimiento**, aportado por el aspirante, es necesario aclarar que se trata de una formación enfocada en el análisis y la intervención de escenarios sociales.

Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que el propósito general de la OPEC se encuentra orientado a Generar los programas que demandan el desarrollo de los componentes del proceso del talento humano, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales., no es posible determinar una relación directa con las funciones del empleo a proveer.

Finalmente, en mérito de lo anteriormente expuesto, se concluye que, al no encontrarse motivos para modificar el puntaje inicialmente otorgado en la Prueba de Valoración de Antecedentes éste se ratifica.

IV. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

A continuación, se resumen los resultados obtenidos por usted en esta prueba:

CRITERIO	PUNTAJE
EDUCACIÓN FORMAL	00.00
EDUCACIÓN INFORMAL	5.00
EXPERIENCIA PROFESIONAL	50.00
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	20.00
PUNTAJE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES:	<u>75.00</u>

V. DECISIÓN.

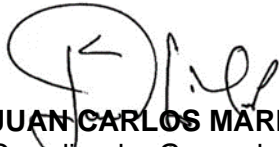
Realizada la verificación, la Fundación Universitaria del Área Andina, se permite decidir lo siguiente:

1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación.
2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de **75.00** en la Prueba de Valoración de Antecedentes.
3. Comunicar esta decisión a través de la página web de la CNSC www.cnsc.gov.co, enlace-SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del proceso de

selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.


4. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el numeral 5.6. del Anexo Técnico al Acuerdo de convocatoria No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.

Cordialmente,



JUAN CARLOS MARIÑO BÁEZ
Coordinador General
Proceso de Selección DIAN 2022
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Proyectó: A. Aguilar
Revisó: Z. Andrade.

 CNSC <small>COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Special Merit System</small>	Formato	FORMATO ACTA DE INICIO	
Código: F-GC-011	Versión: 5.0	Fecha: 30/11/2021	Página 1 de 1

ACTA DE INICIO CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS No. 478 DE 2023

CONTRATISTA: CONSORCIO MERITO DIAN 06-2023

NIT: 901.774.320 -1

REPRESENTANTE LEGAL: JOSÉ LEONARDO VALENCIA MOLANO

IDENTIFICACIÓN (CC): 80.412.122

OBJETO DEL CONTRATO: "REALIZAR LAS FASES DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN Y EVALUACIONES Y DE LOS EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022, PARA PROVEER EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN."

VALOR: TRES MIL SEISCIENTOS SETENTA Y TRES MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS DIECISIETE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$3.673.342.417).

PLAZO: hasta el 30 de mayo de 2024. La vigencia del contrato será por el período de ejecución y ocho (8) meses más.

FECHA DE INICIO: 29 de noviembre de 2023.

FECHA PREVISTA DE TERMINACIÓN: 30 de mayo de 2024.

SUPERVISORES: DIANA CAROLINA FIGUEROA MERIÑO
RICHARD ROSERO BURBANO

En constancia de lo anterior se firman la presente Acta por los que en ella intervinieron, a los 29 días del mes de noviembre de 2023.


FIRMA SUPERVISOR


FIRMA CONTRATISTA


FIRMA SUPERVISOR



El servicio público
es de todos

Función
Pública

FUNCIÓN PÚBLICA

ENERO DE 2022

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2022

Secretaría General – Grupo de Gestión Humana

VERSIÓN 02

Versión	Fecha Versión	Observación
1	2021-01-30	Creación del documento
2	2022-01-27	Actualización vigencia 2022

Documento para consulta

Contenido

Introducción	5
1. Generalidades	7
2. Marco Legal	8
3. Alcance	14
4. Objetivo General	14
5. Objetivos Específicos	14
6. Propósito	15
7. Componentes	15
8. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.	16
8.1. Disposición de información:	16
8.2. Caracterización de la población:	16
8.2.1. Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2019 - 2020.	17
8.2.1.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.	17
8.2.1.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2021	19
8.2.1.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	24
9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2022	26
10. Ejes temáticos para el año 2022	7
10.1. Servidor 4.0 y transformación del Estado	8
10.2. Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional	9
10.3. Planes y Programas de Talento Humano 2022.	1
10.3.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.	1

10.3.2. Plan de Bienestar e incentivos	2
10.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	3
10.3.4. Plan Institucional de Capacitación.	4
11. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano.	5
12. Evaluación del Plan.....	7
13. Indicadores.....	8
14. Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano.....	1
15. Planeación 2022.....	3

Introducción

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual Función Pública fortalecerá

mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

1. Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

2. Marco Legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantés
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del	Vinculación

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	Departamento Administrativo de la Función Pública	
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Función Pública: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

4. Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de Función Pública, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de la modalidad de trabajo en casa y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

5. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas

tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Surtir el procedimiento del concurso en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial No. 04 de 2020.

6. Propósito

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, así permitiendo que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, contribuyendo a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

7. Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

8. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

8.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en Función Pública cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2020-2021.

8.2. Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

Niveles	Planta global
Directivo	13
Asesor	20
Profesional	166
Técnico	22
Asistencial	22
Total	243

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte enero de 2022

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

8.2.1. Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2019 - 2020.

8.2.1.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 94 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN".

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2016 - 2021.

Rutas de creación de Valor	Puntaje Matriz 2016	Puntaje Matriz 2017	Puntaje Matriz 2018	Puntaje Matriz 2019	Puntaje Matriz 2020	Puntaje Matriz 2021
RUTA DE LA FELICIDAD:						
La felicidad nos hace productivos						
Entornos físicos	88	93	93	99	97	94
Equilibrio de vida						
Salario emocional						
Innovación con pasión						
RUTA DEL CRECIMIENTO:						
Liderando talento						
Cultura de liderazgo	89	90	90	98	98	95
Liderazgo en valores						
Servidores que saben lo que hacen						
RUTA DEL SERVICIO:						
Al servicio de los ciudadanos	89	92	92	95	91	95
Cultura que genera logro y bienestar						
RUTA DE LA CALIDAD:						
La cultura de hacer las cosas bien						
Hacer siempre las cosas bien	88	89	90	95	89	93
Cultura de la calidad y la integridad						
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS						
Conociendo el talento	84	88	90	90	93	91
Entendiendo personas a través del uso de los datos						

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte enero de 2022

En el cuadro anterior, se evidencia una variación de las rutas de la Matriz de Gestión, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de La Felicidad, El Servicio y La Calidad a través de sus planes y programas.

8.2.1.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2021

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional está basado en los resultados de medición de Clima Organizacional 2021 aplicada por la Caja de Compensación Compensar esta tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Así mismo con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP 2021	
Muestra Objetivo	200
Muestra Final	183
Cobertura	91,50%
Método de Recolección	Aplicativo Virtual
Fecha de Aplicación	06 de diciembre al 10 de diciembre
Tiempo de Aplicación Promedio	14 minutos
Margen de Error (IC 95%)	1,61
Número de ítems	51
Fiabilidad del Instrumento	0,959
Validez del Instrumento	75,9% Varianza Explicada

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada Caja de compensación Compensar

Variables de Evaluación

<u>Gestalt:</u> Percepción de integración, orgullo y motivación por la entidad.
<u>Clientes:</u> Servicio continuo y de calidad orientado a satisfacer las necesidades de los clientes basado en un plan de continuidad frente a la crisis sanitaria.
<u>Estilos de Dirección:</u> Formas en las que se adoptan las prácticas de dirección en la entidad para guiar y/o orientar las acciones, con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos.
<u>Comportamiento Organizacional:</u> Percepción de las actitudes que los integrantes muestran en la entidad.
<u>Agilidad Organizacional:</u> Estrategias de la entidad para dar respuesta oportuna y ágil ante las demandas actuales y momentos de cambio en beneficio de los clientes internos y externos.
<u>Estructura Organizacional:</u> Conjunto de interacciones y coordinación entre los medios, los procesos y el componente humano de la entidad, que permite el logro de sus propósitos sociales.
<u>Relaciones Interpersonales:</u> Cordialidad, empatía y respeto en las interacciones.
<u>Bienestar Emocional:</u> Percepción de calidad de vida durante el desarrollo de las labores al interior de la entidad, en pro de la salud física y emocional.

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada Caja de compensación Compensar

Escala de interpretación

100	Clima general muy favorable
90	Clima general favorable donde se puede perfeccionar una Variable como reto organizacional
80	Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias Variables como reto organizacional

70	Clima general conveniente para un funcionamiento armónico, pero con Variables por fortalecer
60	Clima general admisible para un funcionamiento estable, pero con Variables por fortalecer
50	Clima general debilitado y Variables por fortalecer
40	Clima general deteriorado con involucramiento de varias Variables o Variables
30	Afectación importante del clima general con involucramiento de varias Variables o Variables
25	Afectación severa del clima general con involucramiento de varias Variables o Variables



Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar

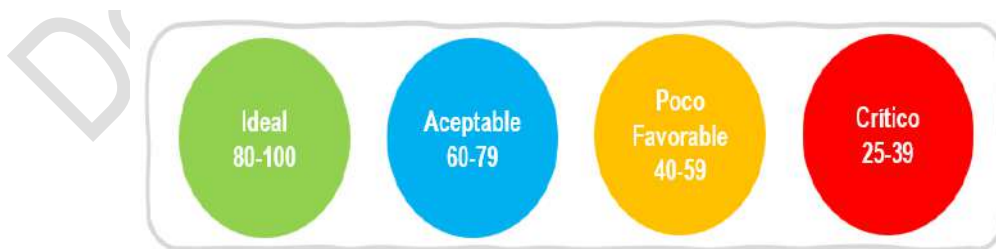
A continuación, se presenta la distribución muestral del estudio por la variable más relevante del análisis: Dependencia a la que pertenece, para un total de n = 183

Resultados por dependencia		
Dependencia	2020	2021
Dirección General	4	7
Subdirección General	2	4
Secretaría General	38	44

Resultados por dependencia		
Dependencia	2020	2021
DGC	5	6
DEP	18	20
Dirección Jurídica	13	23
DDO	13	10
DPTSC	25	19
DGDI	20	16
OAP	6	7
OCI	3	4
OTIC	8	19
OAC	2	4
Total	157	183

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada Caja de Compensación Compensar

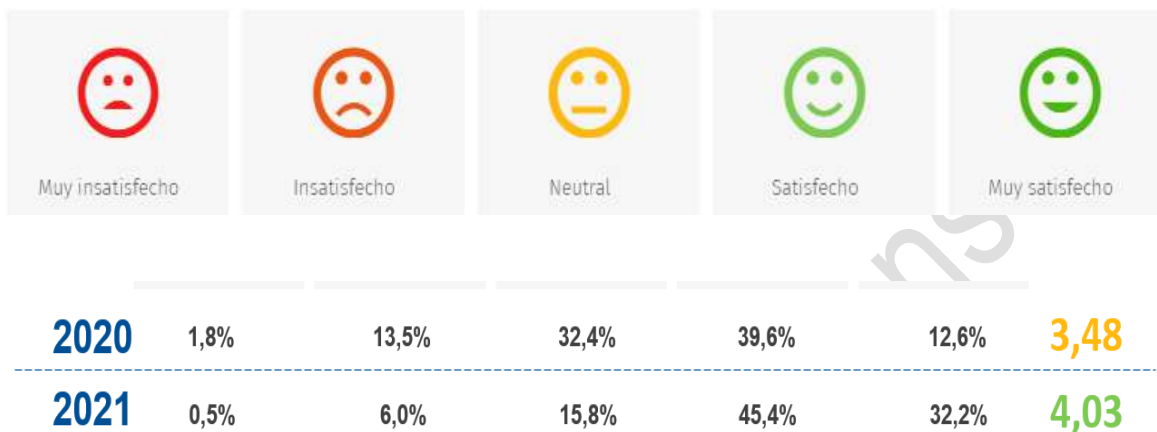
Índices Globales



Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar

Satisfacción general sobre el Clima Organizacional

A continuación, se presenta la distribución de respuestas para cada una de las opciones a la pregunta “Seleccione la calificación que represente su nivel de satisfacción general sobre el Clima Organizacional dentro del DAFP:”



Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar

Mejores Indicadores

Enunciado	Promedio	TA	PA	PD	TD	Dimensión
Mi líder confía en que puedo realizar mis tareas de manera remota.	3,75	124	14	2	6	Estilos de Dirección Coordinador
Continuamos brindando nuestros servicios a nuestros grupos de valor con la misma calidad de siempre; pese a la emergencia sanitaria.	3,75	143	35	4	1	Clientes
Mi líder me comunica claramente lo que espera de mí en esta época de crisis.	3,74	117	20	6	2	Estilos de Dirección Coordinador
Sigo eligiendo trabajar en esta entidad.	3,72	140	35	8	0	Gestalt
Me siento motivado para trabajar por los resultados de Función Pública.	3,70	140	32	10	1	Gestalt
Mi espacio de trabajo en casa cuenta con las condiciones para realizar satisfactoriamente mis funciones.	3,69	141	31	7	4	Bienestar Emocional
En Función Pública se ha desarrollado un plan de continuidad como respuesta a la pandemia.	3,67	133	42	6	2	Comportamiento Organizacional
La mayor parte del tiempo siento que puedo realizar satisfactoriamente mis funciones.	3,64	132	39	9	3	Bienestar Emocional
Mi líder implementa nuevos canales de comunicación con el equipo para sentirnos conectados entre nosotros.	3,63	106	30	4	5	Estilos de Dirección Coordinador
Cuento con las herramientas, equipos o elementos necesarios para realizar mi trabajo.	3,63	130	42	7	4	Estructura Organizacional
Mi líder comprende que estoy lidiando con cuestiones emocionales, laborales y al mismo tiempo domésticas en estos momentos.	3,63	106	30	3	6	Estilos de Dirección Coordinador

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar

Indicadores por Mejorar

Enunciado	Promedio	TA	PA	PD	TD	Dimensión
Constantemente realizo pausas activas durante la jornada de trabajo.	2,92	50	84	34	15	Bienestar Emocional
Considero que las medidas de prevención y control para los servidores que deben asistir al lugar de trabajo se han extremado.	3,01	63	73	32	15	Comportamiento Organizacional
La entidad brinda espacios de bienestar para interactuar con mis compañeros.	3,31	86	75	15	7	Bienestar Emocional
Las distintas dependencias trabajan juntas de manera efectiva para alcanzar los resultados esperados.	3,32	88	70	21	4	Relaciones Interpersonales
Mi líder se enfoca más en los resultados que voy obteniendo que en realizar un seguimiento pormenorizado de las tareas que realizo.	3,34	87	34	11	13	Estilos de Dirección Coordinador
En Función Pública nos están comunicando cómo se organizará el retorno al trabajo presencial.	3,37	94	67	17	5	Comportamiento Organizacional
Siento que mi entidad se preocupa tanto por los objetivos misionales como por las personas que trabajan acá.	3,37	99	60	17	7	Comportamiento Organizacional
Frecuentemente recibo comunicaciones internas explicando las decisiones que se vienen tomando a nivel ejecutivo en la entidad.	3,39	100	61	15	7	Comportamiento Organizacional
Tenemos automatizados suficientes procedimientos que facilitan nuestro trabajo.	3,39	96	69	11	7	Estructura Organizacional
Mi líder se enfoca más en los resultados que voy obteniendo que en realizar un seguimiento pormenorizado de las tareas que realizo.	3,39	98	51	11	10	Estilos de Dirección Directivo
Las decisiones que el equipo directivo está tomando favorecen los resultados de la entidad y el cuidado de los servidores.	3,40	96	68	15	4	Agilidad Organizacional

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, aplicada por caja de compensación Compensar

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan de acción del Grupo de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.

8.2.1.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2022.

Índice de Talento Humano

Resultado: 80

Política	Brecha	Estrategia / Hito	Acción
Gestión Estratégica del talento humano	20,07 (se obtuvo un puntaje de 79,3/100)	Desvinculación asistida	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio
Gestión Estratégica del talento humano	20 (se obtuvo un puntaje de 80/100)	Retención del conocimiento generado por el talento humano	Implementar herramientas de Retención del conocimiento como parte fundamental del proceso de desvinculación e inducción, con el fin de fortalecer la transferencia de conocimiento al interior de entidad, así como evaluar el impacto de la implementación de estas
Gestión Estratégica del talento humano	20 (se obtuvo un puntaje de 80 / 100)	Periodicidad en la verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en SIGEP	Fortalecer el seguimiento de los empleos y empleados cargados en SIGEP
Gestión Estratégica del talento humano	40 (puntaje obtenido 60 / 100).	Gestión adecuada de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos	Fortalecer la estrategia de conflictos de interés, para el reporte oportuno.
Gestión Estratégica del talento humano	40 (puntaje obtenido 60 / 100).	Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	Fortalecer la estrategia de entrega en los plazos establecidos del certificado de bienes y rentas como insumo

Política	Brecha	Estrategia / Hito	Acción
			para la identificación de posibles conflictos de interés, para su consolidación y reporte.

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana enero de 2022, teniendo en cuenta los resultados FURAG - 2020.

9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2022

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte enero de 2022

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

Ruta	Dimensión del Talento Humano		Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios	
	Variable	Actividades					
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.	
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	D2			
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2			Servidores, contratistas y pasantes.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2		SGSST	
	Equilibrio de vida	Ejecutar lo correspondiente a Gestión Humana del Plan de continuidad del negocio.	Desarrollo	D2			
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	Desarrollo	D2		PIC	Servidores
		Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2		Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.

Dimensión del Talento Humano		Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable				
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	D3	Bienestar	Servidores
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	D2, D5	Vinculación	Servidores
		Generar procesos de selección inclusivos.	D2, D5	Vinculación	Población diversa, intercultural y en condición de discapacidad
Salario emocional		Ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional	D2	Bienestar	Servidores

Dimensión del Talento Humano		Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios	
Ruta	Variable					Actividades
Innovación con pasión	Innovación con pasión	Divulgar y evaluar el impacto del Programa Servimos, a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Dirección de Empleo Público.	D4	Bienestar	Servidores y contratistas.	
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	D2, D3	Bienestar	Servidores	
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas	
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar		
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	D2	PIC	Servidores	
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno.	D2, D5	Pasantes	Pasantes	
		Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	D2, D4	Retiro	Servidores	

Dimensión del Talento Humano		Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable				
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Implementar los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	D5, D6	Retiro	
		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	PIC	
Liderando talento	Bienestar del talento	Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	D2, D4	EDL	
		Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	D2	PIC	Servidores
Liderando talento	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de reintroducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	D2, D4	PIC	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	D2, D3	PIC	
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas

Dimensión del Talento Humano		Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable				
		Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Bienestar	Servidores y contratistas
		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública.	Desarrollo	Vinculación	Servidores
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	D2	Bienestar	
	Servidores que saben lo que hacen	Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	EDL	
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.			Servidores
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	PIC	
			D2	PIC	
			Desarrollo	PIC	

Dimensión del Talento Humano		Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable				
		Implementar las herramientas diseñadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	D2, D6 D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	D2	Bienestar / SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	D2, D3, D7	Talento Humano	
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores

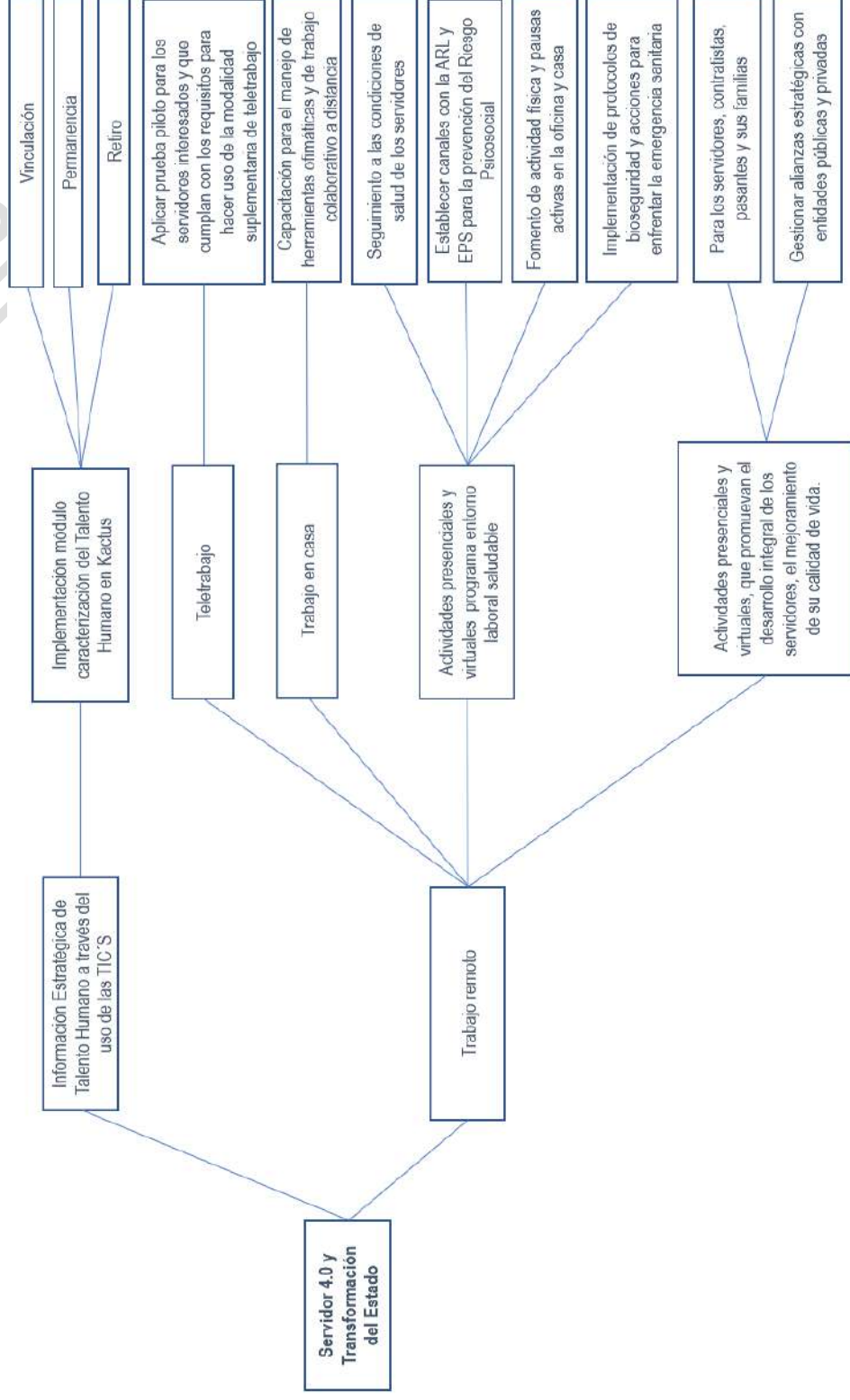
Ruta		Dimensión del Talento Humano		Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Variable	Actividades						
	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	
	Establecer e implementar las directrices para el proceso de empalme al interior de la Entidad respecto a los gerentes de Función Pública.		Establecer e implementar las directrices para el proceso de empalme al interior de la Entidad respecto a los gerentes de Función Pública.	Retiro	D2	Talento Humano	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Entendiendo personas a través del uso de los datos		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
Conociendo el talento			Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	
			Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5	Talento Humano	Servidores y contratistas

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Enero de 2022.

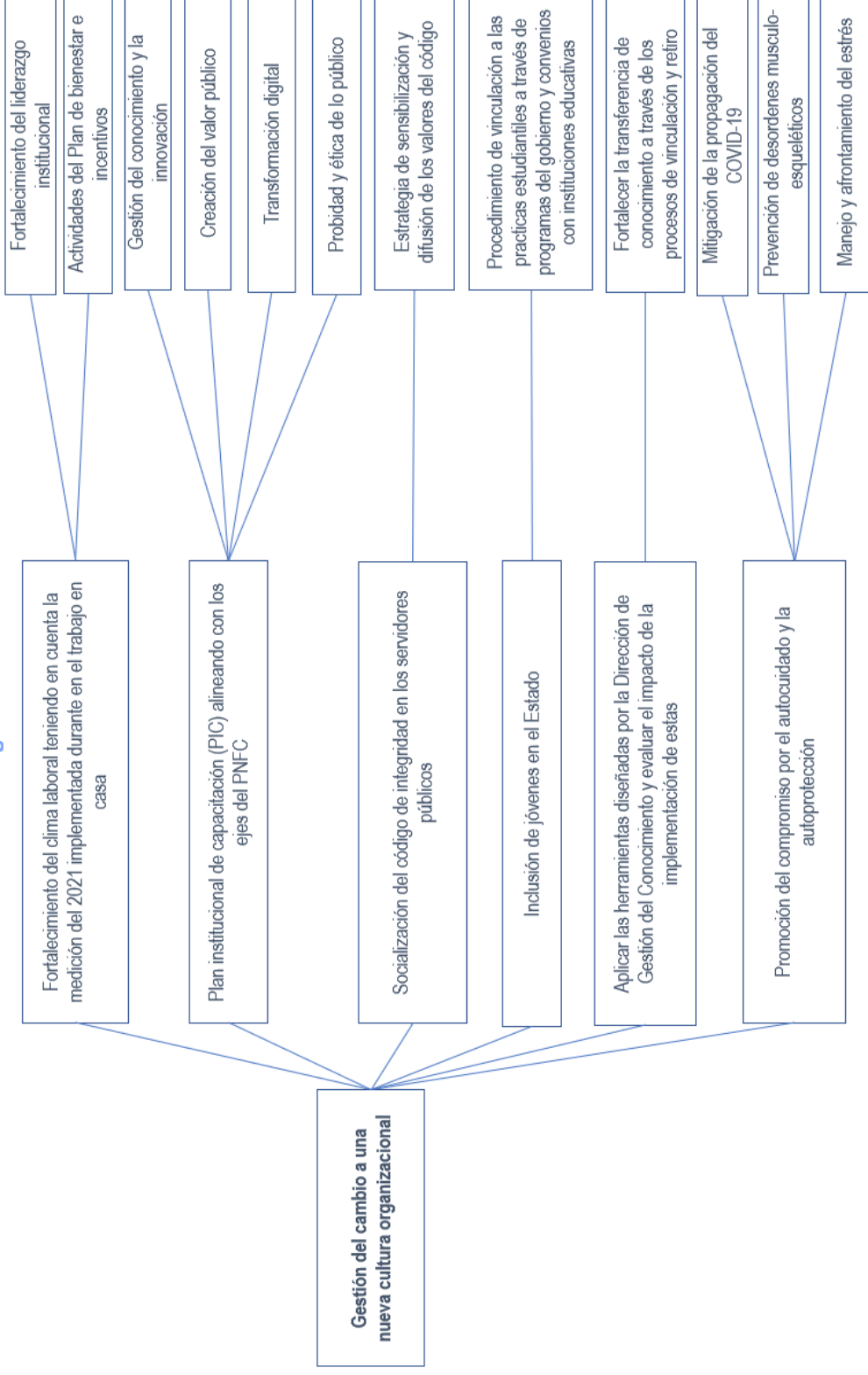
10. Ejes temáticos para el año 2022

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad y las actuales líneas de la Alta Dirección, el GGH ha presentado la propuesta de trabajar en dos ejes temáticos para la vigencia 2022, así:

10.1. Servidor 4.0 y transformación del Estado



10.2. Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional



10.3. Planes y Programas de Talento Humano 2022.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

10.3.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Objetivo:

Adelantar el proceso del concurso en Función Pública para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

La planta se encuentra compuesta así:

Tipo de Planta	2016 a 2017	2018 a 2019	2020	2021
Global	186	186	186	243
Temporal	57	30	54	0
Total	243	216	240	243

De acuerdo con la anterior tabla, se fortalecerá el sistema KACTUS, con el fin de visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano.

Finalmente, el Grupo de Gestión Humana adelantará acciones para dar cumplimiento a los Decretos 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2365 de 2019 y las circulares de la CNSC en relación con los tramites del Concurso Público de Méritos.

10.3.2. Plan de Bienestar e incentivos

Objetivo:

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Función Pública y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Programa Pre pensionados
- Programa de Salario Emocional
- Programa de Convivencia Institucional: Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- Programa de recreación y deportes
- Programa entorno laboral saludable
- Actividades socio - culturales
- Programa de reconocimiento e incentivos

Objetivo Incentivo: Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de Función Pública; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel

jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

Conforme a lo dispuesto en la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución N° 702 del 28 de noviembre de 2019, o la que la modifique a sus veces, en la cual se establecen los criterios para seleccionar los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo.

10.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo:

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en Función Pública, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar conciencia

de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así mismo y en el contexto de la pandemia por el nuevo coronavirus COVID-19, se definieron y ejecutarán las actividades para continuar adoptando, adaptando e implementando los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del nuevo Coronavirus COVID-19.

10.3.4. Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2022 de Función Pública estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Eje temático	Descripción (PNFC)
Probidad y Ética de lo Público	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Eje temático	Descripción (PNFC)
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Estas actividades se desarrollarán a través del convenio 020 de 1996 entre el DAFP – ICETEX, así como otras entidades en la Red Institucional. Por otro lado, se continúa con el desarrollo del convenio de capacitación con la Universidad Nacional de acuerdo con los temas establecidos.

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2022, donde se actualizarán los temas misionales del Departamento de acuerdo con la necesidad.

11. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a) Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la Felicidad.
- b) Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto

- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.

c) De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Fecha inicio	Fecha fin
Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Gestionar el concurso de méritos de ascenso y abierto en Función Pública	01/02/2022	30/12/2022
Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	Promover actividades relacionadas con el uso de la bicicleta	01/02/2022	30/12/2022
Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	Establecer un protocolo para atender casos de abuso laboral y sexual y socializarlo al interior de la entidad	01/02/2022	30/12/2022
Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Implementar actividades para la desvinculación, con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar en la llegada de retiro	01/02/2022	30/12/2022
Contar con mecanismos para transferir el	Aplicar las herramientas diseñadas por la Dirección de Gestión del	01/02/2022	30/12/2022

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Fecha inicio	Fecha fin
conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Conocimiento y evaluar el impacto de la implementación de estas		
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Verificar cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad	01/02/2022	30/12/2022
Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	Efectuar inspección de puestos de trabajo a los servidores públicos con discapacidad, con el fin de implementar acciones de mejora	01/02/2022	30/12/2022

Fuente: Medición de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2021

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación; la especificidad de estas acciones, se encuentran plasmadas en el desarrollo de cada una de las estrategias, de acuerdo con las cinco rutas con las que se implementa la gestión del talento humano, mediante el desarrollo de los componentes.

12. Evaluación del Plan

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

13. Indicadores

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones	Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento.	<p>a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento</p> <p>b: Total servidores que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento</p> <p>c: Total de los resultados de la evaluación final de conocimiento</p> <p>d: Total servidores que aplicaron la evaluación final de conocimiento</p> <p>g: Conocimiento adquirido en la capacitación el cual corresponde a la diferencia entre el resultado obtenido entre la evaluación final (f) y la evaluación preliminar (e)</p>	<p>$e = (a/b) * 100$</p> <p>$f = (c/d) * 100$</p> <p>$g = f - e$</p>
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de satisfacción de bienestar, seguridad y salud en el trabajo	<p>a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción</p> <p>b: Total servidores que aplicaron la encuesta de satisfacción</p> <p>c: Resultado individual de cada actividad</p> <p>d: Sumatoria del puntaje de todas las actividades de bienestar</p> <p>e: Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas</p>	<p>$c = (a/b) * 100$</p> <p>$d = \sum c$</p> <p>$(d/e) * 100$</p>

Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	<p>Estrategia de mitigación y control del contagio en los colaboradores.</p> <p>Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad).</p> <p>Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia).</p> <p>Estrategia para el seguimiento al ausentismo.</p>	<p>a: Total de estrategias implementadas</p> <p>b: Total de estrategias programadas</p>	$(a/b) * 100$

14. Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano

Componentes	N° actividades	Actividad	Fechas	Responsables
Provisión de Empleos	2	Definir los empleos vacantes en Función Pública y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.	01/01/2022 - 31/12/2022	dbuenhombre
Bienestar, Estímulo e Incentivos	23	Mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores de Función Pública y sus familias; a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida; contribuyendo de esta manera, al desarrollo de servidores 4.0, el crecimiento sostenible de la entidad y el fortalecimiento de los valores Institucionales		aordonez

Componentes	N° actividades	Actividad	Fechas	Responsables
Seguridad y Salud en el Trabajo	234	Mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que contribuyan a su salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro. Así mismo, adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del nuevo Coronavirus COVID-19		mfranco
Capacitación	13 temáticas	Consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores con el fin de contribuir al fortalecimiento de sus competencias laborales en el desarrollo de sus funciones Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad y la estructura del Estado.		eapraez

15. Planeación 2022.

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones para el Grupo de Gestión Humana:

Entregable	Actividades Estratégicas
Plan estratégico del Talento Humano ejecutado al 100%	Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Actividades Operativas
	Generar las certificaciones solicitadas por los servidores y exservidores que se presentan en el periodo
	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro - actualización de información.
	Realizar las situaciones administrativas que se presenten.
	Recepcionar, consolidar y efectuar seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores
	Reportar la ejecución de la nómina
Ofertar capacitaciones que fortalezcan las habilidades de los servidores públicos en la atención a la ciudadanía	Actividades Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Entregable	Actividades Estratégicas
	Socializar piezas gráficas relacionadas con el código de integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos
	Promover un espacio de capacitación en temas relacionados sobre conflicto de intereses
	Promover espacios de capacitación relacionados con el código de integridad
	Efectuar seguimiento al canal de recepción (buzón) de las declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos

Fuente: Oficina Asesora de Planeación. Plan de acción Anual 2022.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2022

VERSIÓN 02

Proceso de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2022

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.